

Roadshow 2025 Welfare Lab

Torino, 9 ottobre 2025

di Luca Caratti

Esperto Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Prospettive Future del Welfare

Crescita Normativa

Evoluzione continua della disciplina verso maggiore flessibilità

Personalizzazione

Welfare sempre più personalizzato sui bisogni individuali



Innovazione Strumenti

Nuove modalità di erogazione e fruizione dei benefit

Work-Life Balance

Sempre maggiore attenzione alla conciliazione vita-lavoro

Agevolazioni Fiscali

Mantenimento e possibile ampliamento dei vantaggi fiscali

Il welfare aziendale si conferma strumento strategico per il benessere dei lavoratori e la competitività delle imprese italiane.

Il concetto di omnicomprensività: Art. 51 TUIR

Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

- ❏ **Circolare del Ministero delle Finanze n. 326/1997:** costituiscono reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce nel periodo d'imposta, a qualunque titolo, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro, e, quindi, tutti quelli che siano in qualunque modo riconducibili al rapporto di lavoro, anche se non provenienti direttamente dal datore di lavoro.

Il concetto di omnicomprensività: Art. 51 TUIR

Cosa rientra nel concetto di omnicomprensività?

I chiarimenti della Circolare ministeriale 326/1997

Retribuzioni Base

Stipendi, salari, superminimi, guadagni di cottimo e indennità di mancato cottimo

Trattamenti Accessori

Straordinari, mensilità aggiuntive, gratifiche natalizie e pasquali, premi corrisposti una tantum e periodici

Compensi Vari

Compensi incentivanti, compensi in natura, erogazioni liberali in denaro e in natura

Il concetto di omnicomprensività: Art. 51 TUIR

Indennità e compensi specifici

I chiarimenti della Circolare ministeriale 326/1997

Le indennità comunque denominate, ivi comprese quelle di trasferta, per ferie non godute, di cassa o di maneggio di denaro, di residenza e alloggio, di vestiario e rappresentanza, per lavori nocivi e pericolosi, sostitutiva del servizio di trasporto, integrativa speciale dei dipendenti pubblici, di contingenza, nonché tutte quelle connesse alle peculiari modalità di svolgimento della prestazione come quelle relative alla sede disagiata, al rischio, al luogo sempre variabile e diverso dell'attività o al volo o navigazione o ai trasferimenti della sede di lavoro.

Il concetto di omnicomprensività: Art. 51 TUIR

Proventi sostitutivi e indennità assicurative

I chiarimenti della Circolare ministeriale 326/1997

I proventi conseguiti in sostituzione di redditi di lavoro dipendente, anche per effetto di cessione dei relativi crediti e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, anche a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi di lavoro dipendente, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte.

Rientrano tra i proventi conseguiti in sostituzione dei redditi: le indennità, le integrazioni e i trattamenti previdenziali e assistenziali, quali la mobilità, la cassa integrazione guadagni, la disoccupazione ordinaria e speciale, la malattia, la maternità e l'allattamento, la TBC e la post-tubercolare, la donazione di sangue, il congedo matrimoniale, l'inabilità temporanea assoluta.

Cosa non concorre a formare reddito: Art. 51 comma 2 TUIR

Il meccanismo di esenzione ed assoggettamento in presenza di soglie

Circolare Min. Fin. 326/1997

Vengono stabilite specifiche deroghe al principio della totale tassabilità, prevedendo alcuni componenti che non concorrono a formare il reddito o vi concorrono soltanto in parte.

- ☐ In merito alle previsioni in cui è stabilito che alcune somme o valori concorrono a formare il reddito soltanto per la parte eccedente un importo complessivo predeterminato ovvero che concorrono interamente se il loro ammontare supera una soglia determinata, i predetti limiti sono stabiliti con riferimento al singolo dipendente e all'intero periodo d'imposta dello stesso.

Art. 51, comma 2, lett. a) – Contributi previdenziali e assistenziali

Contributi Previdenziali

I contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge

Assistenza Sanitaria

I contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20

I contributi devono essere versati in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute.

Art. 51, comma 2, lett. c) – Spese di vitto e ticket restaurant

€4

Prestazioni Sostitutive

Limite giornaliero per prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto

€8

Forma Elettronica

Limite aumentato nel caso in cui le prestazioni siano rese in forma elettronica

€5,29

Cantieri Edili

Limite per indennità sostitutive per addetti ai cantieri edili e strutture temporanee

Le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi non concorrono alla formazione del reddito.

Art. 51, comma 2, lett. d) e d-bis) – Trasporto collettivo

Lettera d) - Trasporto Collettivo

Le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici

Lettera d-bis) - Abbonamenti

Le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari fiscalmente a carico

Il concetto di categoria omogenea

Circolare AdE n. 28/2016

La precedente prassi ha chiarito che nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano.

- ❏ **Conseguenza importante:** Le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Il concetto di categoria omogenea

Risoluzione AdE n. 55/E/2020

La citata prassi ha ulteriormente chiarito che l'espressione "categorie di dipendenti" utilizzata dal legislatore non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo "tipo" o di un certo "livello" o "qualifica".



Esempi di Categorie

Tutti gli operai del turno di notte, gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle "utilità" previste

Ancoraggio a criteri connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa

Risposta ad interpello n. 57/E/2024

La Società istante rappresenta di voler riconoscere a tutte le lavoratrici madri, al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità, una somma equivalente alla differenza fra l'indennità di congedo di maternità facoltativa o di congedo parentale a carico dell'INPS, e il cento per cento della retribuzione mensile lorda.

L'Istante evidenzia che tale importo, riconosciuto per i tre mesi successivi al periodo di astensione obbligatoria, verrebbe erogato a ciascuna lavoratrice non come retribuzione monetaria ma in forma di "welfare aziendale".

Finalità retributive vs welfare

Risposta ad interpello n. 57/E/2024

Attenzione alle finalità

Pertanto, qualora tali benefit rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione.

Criteri di individuazione delle categorie

Risposta ad interpello n. 57/E/2024

La citata prassi ha ulteriormente chiarito che l'espressione "categorie di dipendenti" utilizzata dal legislatore non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo "tipo" o di un certo "livello" o "qualifica".

- ❏ **Principio fondamentale:** Non si ritiene, invece, possibile individuare una "categoria di dipendenti" sulla base di una distinzione non legata alla prestazione lavorativa ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente.

Trasporto collettivo: chiarimenti operativi

Circolare Min. Fin. n. 326/1997

Nella lettera d) è confermata l'irrilevanza ai fini reddituali per il dipendente delle prestazioni di servizi di trasporto collettivo per lo spostamento dei dipendenti dal luogo di abitazione o da un apposito centro di raccolta alla sede di lavoro o viceversa.

01

Requisito di Collettività

Il servizio deve essere rivolto alla generalità dei dipendenti o a intere categorie di dipendenti

02

Modalità di Erogazione

Il servizio può essere prestato direttamente dal datore di lavoro o fornito da terzi, purché il dipendente resti estraneo al rapporto con il vettore

Trasporto collettivo: soggetti terzi

Circolare Min. Fin. n. 326/1997

È stato espressamente precisato che, tra i soggetti terzi che possono fornire la prestazione di trasporto, sono compresi anche gli esercenti servizi pubblici allo scopo evidentemente di chiarire che il datore di lavoro può stipulare apposita convenzione anche con esercenti servizi pubblici.

Servizio Pubblico Urbano

Convenzione con la società che gestisce il servizio pubblico urbano o extra-urbano del luogo

Servizio Taxi

Convenzione con il servizio taxi, rimanendo fermo il principio della prestazione collettiva

Trasporto collettivo: esclusioni

Circolare Min. Fin. n. 326/1997

Indennità Sostitutive

Eventuali indennità sostitutive del servizio di trasporto sono assoggettate interamente a tassazione

Rimborsi Biglietti

È interamente assoggettato a tassazione l'eventuale rimborso al lavoratore di biglietti o di tessere di abbonamento per il trasporto

Facilitazioni sui Prezzi

Da assoggettare a tassazione la concessione di facilitazioni sui prezzi dei biglietti di viaggio o di trasporto offerte ai dipendenti da parte di imprese esercenti pubblici servizi

Lettera d-bis: evoluzione del perimetro di esenzione

Le somme erogate o **rimborsate** alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale **del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12.**

Lettera d-bis: conferma interpretativa

Risoluzione AdE n. 55/E/2020

L'articolo 51, comma 2, lettera d-bis), del Tuir, prevede la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo da ultimo citato.

Regime fiscale di favore

Risposta ad interpello n. 280/2019 – Circolare AdE n. 5/2018

1

Erogazione Volontaria

Il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato dal datore di lavoro volontariamente

2

Disposizioni Contrattuali

Sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale

3

Familiari a Carico

La non concorrenza al reddito trova applicazione anche per abbonamenti destinati ai familiari fiscalmente a carico

Requisiti per l'esclusione dal reddito

Risposta ad interpello n. 280/2019 – Circolare AdE n. 5/2018

Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente, è necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti o a categorie di dipendenti, dal momento che qualora fosse messo a disposizione solo di taluni lavoratori dipendenti, si configurerebbe un fringe benefit rilevante ai fini della formazione del reddito di lavoro dipendente.

- ☐ **Obbligo documentale:** L'esclusione si rende applicabile sempreché il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con la finalità per le quali sono state corrisposte.

Limitazioni sui titoli di viaggio

Risposta ad interpello n. 280/2019 – Circolare AdE n. 5/2018

Si ritiene, quindi, che non possano beneficiare dell'agevolazione i titoli di viaggio che abbiano una durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera, quali ad esempio i biglietti a tempo che durano 72 ore, né le cosiddette carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto a quelli di trasporto quali ad esempio le carte turistiche che oltre all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici consentono l'ingresso a musei o spettacoli.

Definizione di trasporto pubblico

Risposta ad interpello n. 280/2019 – Circolare AdE n. 5/2018

Per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto il trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici.

Rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

Art. 51, comma 2, lettera f)

Opere e Servizi

L'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro **volontariamente** o in conformità a disposizioni di **contratto** o di accordo o di **regolamento aziendale**, offerti alla **generalità** dei dipendenti o a **categorie** di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100.

Regime fiscale della lettera f)

Circolare AdE n. 28/2016

Erogazione Contrattuale

La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille.

Erogazione Volontaria

Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

Modalità di erogazione della lettera f)

Circolare AdE n. 28/2016

Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, da parte di strutture esterne all'azienda ma **a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.**

- ❏ **Differenza importante:** Analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, la disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.

Esclusione dei rimborsi spesa

Risoluzione AdE n. 55/E/2020

La successiva lettera f) del medesimo comma 2, riconosce il regime di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle opere e dei servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto offerti dal datore di lavoro ai dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12.

- ❏ **Limitazione importante:** Nel perimetro applicativo della norma rientrano solo le opere e i servizi che perseguono le predette finalità e, conseguentemente, non beneficiano della non imponibilità le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborso spese, anche se documentate e impiegate per opere e servizi aventi le predette finalità.

Condizioni per l'erogazione tramite terzi

Risoluzione AdE n. 55/E/2020

Inoltre, le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o da parte di strutture esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Modalità di adesione ai benefit

Risoluzione AdE n. 55/E/2020

Conseguentemente, si è dell'avviso, che si configuri la fattispecie disciplinata dalla disposizione in esame **nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all'offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti** relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del benefit che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione.

Prevenzione degli aggiramenti normativi

Risoluzione AdE n. 55/E/2020

Laddove, infatti, l'opera e/o il servizio fossero predisposti dal datore di lavoro o dal terzo erogatore in ragione di specifiche esigenze del singolo lavoratore o dei suoi familiari e con le modalità da questi ultimi rappresentati, ad avviso della scrivente, si configurerebbe un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro che, come detto, non è contemplata nell'ambito di applicazione della lettera f) in esame.

Finalità della lettera f)

Circolare AdE n. 28/2016

Resta invariato l'ambito oggettivo di applicazione della norma che comprende opere e servizi aventi finalità di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, che, come affermato dalla precedente prassi, possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore.

Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.

Art. 51, comma 2, lettera f-bis)

Le **somme**, i **servizi** e le **prestazioni** erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari.

Ambito applicativo della lettera f-bis)

Circolare AdE n. 28/E/2016 e Risoluzione AdE n. 55/E/2020

L'Amministrazione finanziaria è più volte intervenuta sulla portata di tale disposizione e, da ultimo, con la circolare n. 28/E del 2016 ha precisato, tra l'altro, che possono essere ricompresi nel regime fiscale di favore:

Servizi Educativi

Contributi per rimborsare le spese per l'iscrizione e la frequenza della scuola materna e dell'asilo

Spese Scolastiche

Rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, servizio di trasporto scolastico

Attività Formative

Rimborso per gite didattiche, visite d'istruzione e iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica, servizi di baby-sitting

Art. 51, comma 2, lettera f-ter)

Assistenza Familiari

Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12.

Requisiti documentali per f-bis) e f-ter)

Circolare AdE n. 28/E/2016 e Risoluzione AdE n. 55/E/2020

Per completezza, si fa presente che affinché i rimborsi spesa di cui alle lettere f-bis) e f-ter) in esame, non risultino imponibili ai sensi del comma 1 dell'articolo 51 del Tuir, è necessario che nella documentazione comprovante l'utilizzo delle somme **deve essere indicato il soggetto che ha fruito del servizio o della prestazione e la tipologia di servizio o prestazione erogata per verificare che l'utilizzo delle somme sia coerente con le finalità indicate dalla norma.**

Intestazione dei documenti di spesa

Circolare AdE n. 28/E/2016 e Risoluzione AdE n. 55/E/2020

Pertanto, può essere escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente il rimborso delle somme sia nel caso in cui il documento di spesa sia intestato al dipendente sia nel caso in cui sia intestato al soggetto che ha fruito del servizio, fermo restando che da detto documento di spesa deve comunque risultare l'indicazione del fruitore del servizio per verificare che lo stesso sia un familiare rientrante nell'articolo 12 del Tuir.

Art. 51, comma 2, lettera f-quater)

I contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in **forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza** nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

Benefit ricreativi nel welfare aziendale

Risoluzione AdE n. 55/E/2020

Sulla base di quanto illustrato precedentemente in relazione alla portata della lettera f), si concorda con la società istante circa la non concorrenza alla formazione del reddito del dipendente delle seguenti utilità aventi finalità ricreative, in particolare: "Cinema", "Musei", "Palestre", "Parchi divertimento", "Abbonamenti a riviste", nonché le "Soluzioni di viaggio e cofanetti", sempreché tali servizi siano offerti conformemente ai chiarimenti precedentemente illustrati.

- ☐ **Condizione essenziale:** Il valore di tali benefit non risulterà imponibile nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all'offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio.

Art. 51, comma 3 TUIR: valutazione dei beni e servizi

Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9.

Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.

€258,23

Soglia di Esenzione

Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta

Se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Legge 207/2024: Novità sui fringe benefit

Art. 1, commi 390 e 391

Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, non concorrono a formare il reddito, entro il **limite complessivo di 1.000 euro**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

€1.000

Limite Base

Limite complessivo per tutti i lavoratori dipendenti

€2.000

Limite Maggiorato

Per lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico

Documenti di prassi e principi operativi

Art. 1, commi 390 e 391

01

Circolare AdE n. 35/E del 04/11/2022

Primi chiarimenti operativi sui fringe benefit

02

Circolare AdE n. 23/E del 01/08/2023

Approfondimenti sui criteri di applicazione

03

Circolare AdE n. 5/E del 07/03/2024

Ulteriori specificazioni operative

Principi e focus operativi:

- Modalità di scelta circa le erogazioni di beni, servizi e rimborsi di cui all'art. 51 comma 3 TUIR
- Il concetto di figli a carico
- La possibilità di rimborsare le spese in precedenza sostenute

Disposizioni per neo assunti

Art. 1, commi da 386 a 389

Le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei **canoni di locazione** e delle **spese di manutenzione dei fabbricati locati** dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 non concorrono, per i primi due anni dalla data di assunzione, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000 euro annui.

Requisito Reddituale

Titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione

Requisito Territoriale

Trasferimento della residenza nel comune di lavoro, situato a più di cento chilometri di distanza dal comune di precedente residenza

Fringe benefit ad personam

Circolare AdE n. 35/E/2022

Principio Fondamentale

Atteso che la norma richiama la disciplina dettata dal predetto comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, e non anche quella dettata dal comma 2 del medesimo articolo, **si ritiene che i fringe benefit in esame possano essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam.**

Questa precisazione rappresenta un elemento distintivo importante rispetto alle altre forme di welfare aziendale che richiedono l'erogazione alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee.

Reddito di Lavoro Dipendente: Art. 51 TUIR

Analisi delle disposizioni normative e dei chiarimenti di prassi relativi a cosa non concorre a formare reddito di lavoro dipendente secondo l'articolo 51 del TUIR

La Soglia di Esenzione: Euro 258,23

Limite Annuale

Valore complessivo di beni ceduti e servizi prestati non superiore a euro 258,23 nel periodo d'imposta

Regola del "Tutto o Niente"

Il superamento comporta la tassazione ordinaria dell'intero ammontare, non solo della quota eccedente

L'articolo 51, comma 3, del TUIR stabilisce chiaramente che non concorre a formare reddito di lavoro dipendente il valore dei beni e servizi se entro la soglia stabilita.

Verifica della Condizione di Figlio a Carico

Momento di Verifica

La condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al **31 dicembre di ogni anno**.

Per l'agevolazione 2023, occorre verificare il limite reddituale alla data del 31 dicembre 2023.

Doppio Beneficio per Entrambi i Genitori

■ Riferimento Normativo

L'articolo 40 richiede che i figli si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR

■ Possibilità per Entrambi

Il testo normativo non pone limiti specifici al beneficio per entrambi i genitori lavoratori dipendenti, purché i figli siano fiscalmente a carico di entrambi

Determinazione del Valore dei Beni e Servizi

01

Valore Normale

Determinazione in base al "valore normale" secondo l'articolo 9 del TUIR

02

Prezzo Scontato

Utilizzo del prezzo scontato praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore di lavoro

03

Buoni Rappresentativi

Include erogazioni in natura sotto forma di buoni rappresentativi (es. buoni carburante)

Modalità di Erogazione

Documenti di Legittimazione

Il comma 3-bis dell'art. 51 TUIR prevede che l'erogazione può avvenire mediante documenti di legittimazione riportanti un valore nominale.

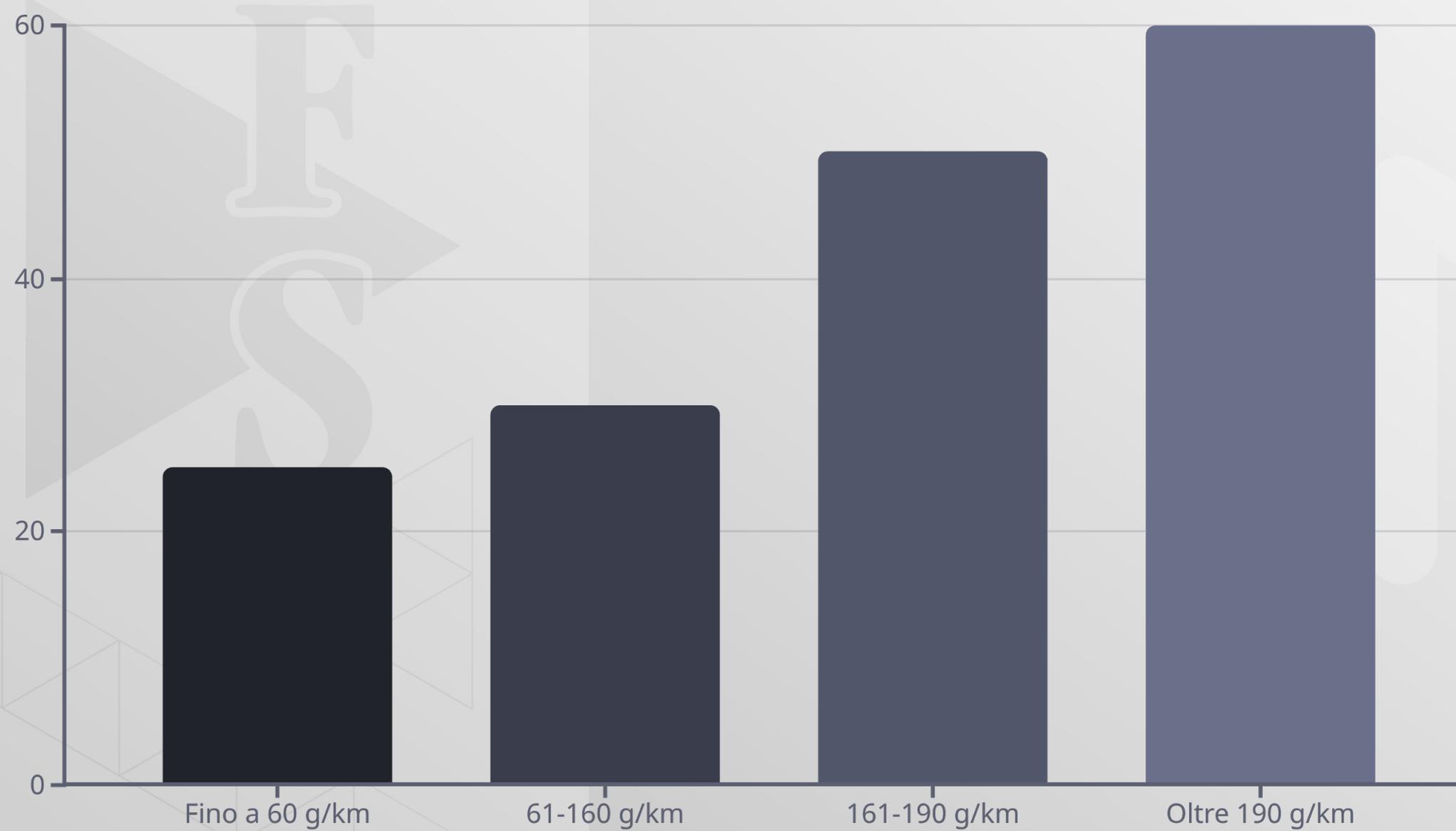
Formato Cartaceo

Documenti tradizionali con valore nominale prestabilito

Formato Elettronico

Soluzioni digitali per una gestione più efficiente

Veicoli ad Uso Promiscuo: Soglie CO2



Il regime prevede percentuali progressive basate sui valori di emissione di CO2, con applicazione della percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri annui.

Le Nuove Percentuali dal 2025

Regola Generale

50% dell'importo per autoveicoli, motocicli e ciclomotori di nuova immatricolazione con contratti dal 1° gennaio 2025

Veicoli Elettrici

10% per veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica

Ibridi Plug-in

20% per veicoli elettrici ibridi plug-in

La Legge 207/2024 introduce un sistema semplificato orientato alla transizione ecologica ed energetica.

Interpretazione di "Nuova Immatricolazione"

Data di Immatricolazione

Veicoli immatricolati dal 1° luglio 2020 (per la normativa precedente)

1

2

Contratto di Assegnazione

Necessario che il contratto sia stipulato a decorrere dalla data di entrata in vigore

3

Momento Rilevante

La sottoscrizione dell'atto di assegnazione tra datore di lavoro e dipendente

Regole di Applicazione Temporale

Principio Fondamentale

La nuova formulazione trova applicazione solo se l'autoveicolo è **assegnato al dipendente** a decorrere dalla data stabilita dalla norma.

Continuità Contrattuale

Per i veicoli con contratti stipulati prima della data di entrata in vigore, continua ad applicarsi la **vecchia disciplina per tutta la durata del contratto**.

Disciplina Transitoria

- ❏ **Disposizione Implicita:** Nella formulazione del comma 48 della Legge 207/2024 manca la locuzione esplicita presente nella legge di bilancio 2020, che prevedeva espressamente l'applicazione della disciplina precedente per i contratti stipulati entro il 30 giugno 2020.

Il comma 633 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2020 stabiliva chiaramente la continuità applicativa della disciplina precedente, principio che rimane valido anche per le nuove disposizioni.

Finanziamenti: Calcolo del Benefit

1 Formula di Calcolo

50% della differenza tra:

- Interessi al tasso ufficiale di riferimento (TUR)
- Interessi al tasso effettivamente applicato

Il calcolo si applica per ciascuna rata di scadenza o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito.

Esclusioni per i Finanziamenti

Prestiti Precedenti

Prestiti stipulati anteriormente al 1°
gennaio 1997

Durata Breve

Prestiti di durata inferiore ai dodici
mesi per dipendenti in solidarietà o
cassa integrazione

Casi Speciali

Dipendenti vittime dell'usura o
beneficiari di ristori per danni da
estorsione

Erogazioni da Soggetti Terzi

Principio Generale

Costituiscono redditi di lavoro dipendente non solo le somme corrisposte direttamente dal datore di lavoro, ma anche quelle erogate da **soggetti terzi** in relazione al rapporto di lavoro.

- ❏ È fondamentale stabilire un sistema di comunicazioni tra sostituto d'imposta, terzo erogatore e dipendente per la corretta tassazione del reddito complessivo.

Convenzioni Bancarie

01

Convenzione

Il datore di lavoro stipula accordi con istituti di credito per prestiti agevolati ai dipendenti

02

Calcolo Benefit

50% della differenza tra TUR di fine anno e tasso effettivamente praticato

03

Comunicazione

La banca comunica il valore, ma l'obbligo di ritenuta spetta al datore di lavoro

Ambito di Applicazione dei Finanziamenti



Tutte le Forme

La disposizione si applica a **tutte le forme di finanziamento**, indipendentemente da durata e valuta utilizzata



Finanziamenti Terzi

Include finanziamenti da terzi con accordi del datore di lavoro, anche senza oneri specifici



Esempi Pratici

Scoperti di conto, mutui ipotecari, cessione dello stipendio

Contributi Datoriali ai Mutui

Modalità di Erogazione

Il datore di lavoro può erogare direttamente sul conto corrente dedicato al mutuo un **contributo aziendale** a copertura di una quota degli interessi maturati.

Collegamento Diretto

Le modalità devono realizzare un **collegamento immediato e univoco** tra erogazione aziendale e pagamento degli interessi.

Calcolo del Benefit nei Contributi Mutui

50%

Percentuale Applicabile

Della differenza tra TUR di fine anno e interessi rimasti a carico
del dipendente

100%

Base di Calcolo

Non l'intero importo pagato dal datore, ma solo la percentuale
stabilita dalla norma

Fabbricati: Regime Generale

Calcolo Base

Differenza tra rendita catastale aumentata di tutte le spese inerenti (incluse utenze non a carico dell'utilizzatore) e quanto effettivamente corrisposto

Obbligo di Dimora

Per fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare: **30% della predetta differenza**

Fabbricati Non Catastali

Differenza tra canone vincolistico o di libero mercato e quanto corrisposto

Introduzione del Welfare Aziendale

Strategie, accortezze e buone prassi per l'implementazione di piani welfare in azienda

Vantaggi del Piano Welfare Aziendale



Responsabilità Sociale

Comportamenti datoriali che dimostrano attenzione verso il benessere dei lavoratori e la comunità



Stimolo Prestazionale

Incentivo per i lavoratori a realizzare prestazioni superiori e di qualità



Fiducia Organizzativa

Rafforzamento della fiducia nell'organizzazione e senso di appartenenza aziendale

Benefici Operativi del Welfare

Incentivazione Personale

Motivazione dei dipendenti che non travalichi nel mero corrispettivo alla prestazione lavorativa

Riduzione Turn Over

Diminuzione significativa del tasso di rotazione del personale e dell'assenteismo

Immagine Aziendale

Miglioramento dell'immagine e della reputazione dell'azienda sul mercato

L'Importanza della Mappatura dei Bisogni

Indagine Preventiva

È **opportuno precedere** l'adozione del piano con un'indagine tra i destinatari per cogliere al meglio i loro desiderata.

Strumenti di Rilevazione

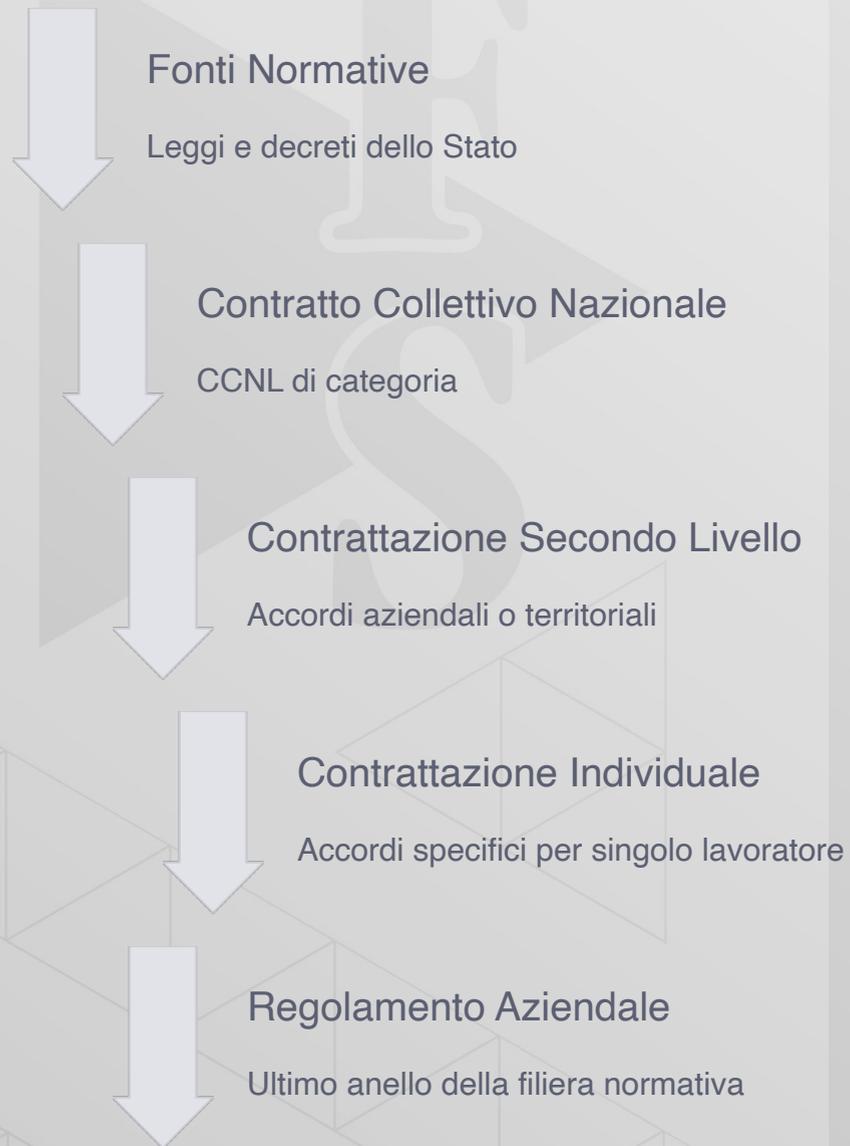
- Survey online
- Questionari strutturati
- Focus group territoriali

L'indagine coinvolge tutti i dipendenti ed è supportata da analisi sociodemografica attraverso variabili come età, sesso, istruzione, composizione familiare e ruolo.

Il Regolamento Aziendale

Natura giuridica e modalità concrete di redazione per l'implementazione del welfare

Filiera delle Fonti Normative



Definizione del Regolamento Aziendale

Insieme di disposizioni positive che incarnano e racchiudono i **valori aziendali** e le **modalità comportamentali** da adottare durante l'attività lavorativa, consentendo una diffusione univoca della volontà datoriale.

- Tempistiche di accesso nei locali aziendali
- Custodia delle attrezzature aziendali
- Autorizzazione al lavoro straordinario
- Richiesta di ferie e permessi

Regolamento vs Contrattazione Collettiva

Regolamento Aziendale

- Espressione della **volontà unilaterale** del datore di lavoro
- Deve rispettare il perimetro delle fonti preordinate
- **Non prevede coinvolgimento** di altre parti

Contratto Collettivo Secondo Livello

- Accordo con coinvolgimento di **parte collettiva**
- Può essere **complementare** o **integrativo** rispetto al CCNL
- Prevede delega specifica dal CCNL

Posizionamento del Regolamento

Ambito Comportamentale ✓

Regolamento che non tratta materie di competenza della contrattazione collettiva

Migliorativo ⚠

Regolamento che tratta in senso migliorativo materie di competenza contrattuale

Peggiorativo ✗

Regolamento che tratta in senso peggiorativo materie di competenza contrattuale

L'Eccezione del Welfare



Legge di Bilancio 2016

Il regolamento aziendale è stato **parificato alla contrattazione collettiva** di secondo livello ai fini della deducibilità del welfare



Semplificazione

Favorire l'erogazione welfare con uno schema di **più immediata realizzazione** rispetto alla contrattazione

Perdita dell'Unilateralità

- ❏ La prassi dell'Agenzia delle Entrate ha subordinato la deducibilità welfare alla **perdita della proverbiale unilateralità** del regolamento aziendale, per garantire un vincolo effettivo nei confronti del datore di lavoro.

Questo principio ha portato all'introduzione di meccanismi che rendano il regolamento welfare vincolante per il datore di lavoro, pur mantenendo la forma regolamentare.

Regolamento vs Codice Disciplinare

Regolamento Aziendale

- Volontà unilaterale del datore
- **Valenza positiva** delle disposizioni
- Può riepilogare ma **NON sostituire** il Codice
- Consegna individuale possibile

Codice Disciplinare

- **Tassativamente previsto** per esercitare il potere disciplinare
- Tipizzazione di violazioni e sanzioni
- Modalità del procedimento disciplinare
- **Affissione obbligatoria** in azienda

Regolamento e Usi Aziendali

Rischio della Parificazione

La Giurisprudenza ha parificato nel tempo il regolamento agli **usi aziendali**, creando potenziali criticità.

Principio Base

Le previsioni unilaterali possono essere sempre e solo **migliorative** rispetto all'impianto normativo e contrattuale.

Evoluzione Giurisprudenziale

Fino al 1994

Trattamenti di miglior favore **intangibili**, considerati
diritti individuali automatici

1

2

Metà anni '90

Breve periodo di ammissibilità dell'eliminazione
mediante comportamenti contrapposti

Fine anni '90

Parificazione a **fonti sociali esterne** - revisione
peggiorativa solo con accordi sindacali

3

Deducibilità Fiscale dal Reddito d'Impresa

Art. 95 TUIR

Spese per Prestazioni di Lavoro

Include spese sostenute in denaro o in natura a titolo di
liberalità a favore dei lavoratori

Art. 100 TUIR

Oneri di Utilità Sociale

Spese per opere/servizi per la generalità dei dipendenti: limite
5 per mille delle spese per lavoro dipendente

Il Regolamento Welfare

Finalità Normativa

Strumento per dare **impulso alla diffusione del welfare** attraverso una modalità semplificata rispetto alla contrattazione collettiva.

Sottrazione dell'Unilateralità

Prevedere **data di inizio e fine validità** del regolamento per creare vincolo temporale.

Durata Temporale del Regolamento

1

Natura Unilaterale

Libera recedibilità e modificabilità generale delle previsioni

2

Durata Prestabilita

Sottrazione dell'unilateralità durante il periodo di validità

3

Vincolo Temporale

Impossibilità di modifica peggiorativa durante la durata stabilita

Contenuti del Regolamento Welfare

01

Motivazioni Valoriali

Ragioni alla base del riconoscimento delle misure di welfare

02

Mappatura Bisogni

Comunicazione dei desiderata dei lavoratori coinvolti

03

Durata e Rinnovo

Validità del piano e modalità di eventuale rinnovo

04

Platea Beneficiari

Classificazione lavoratori e importi riconosciuti

05

Piattaforma e Modalità

Strumenti per la fruizione e termini di adesione

Criticità del Welfare Premiale

- ☐ L'Agenzia delle Entrate ha evidenziato diverse criticità rispetto al welfare premiale, sottolineando i vincoli normativi e fiscali che ne limitano l'applicazione.

Natura del Rapporto

Il lavoro subordinato incarna una **prestazione di mezzi** e non di risultato

Esclusione Retributiva

Impossibilità di remunerare con welfare somme di **natura retributiva**

Generalità

Obbligo di riconoscimento alla **generalità o classi omogenee** di lavoratori

La Risoluzione 55/E/2020

Criteri Aziendali

Aggancio a criteri **complessivi aziendali** (es. soglia fatturato), non a performance individuali

Non Sostitutivo

Welfare **non sostitutivo** di retribuzione fissa

Non Discriminante

Irrilevanza di criteri quali periodi di assenza/presenza

Contrattazione Premiale di Secondo Livello

Il Premio di Risultato che può diventare welfare: evoluzione normativa e opportunità

Novità Legge di Bilancio 2025

5%

Aliquota Ridotta

Imposta sostitutiva sui premi di produttività per il triennio
2025-2027

L'articolo 1, comma 385, della Legge 207/2024 conferma la riduzione dell'aliquota dall'ordinario 10% al 5% per i premi erogati nel triennio.

3

Anni di Applicazione

Proroga del regime agevolato per gli anni 2025, 2026 e 2027

Evoluzione Normativa dei Premi

2016 - Introduzione

Prima disciplina della detassazione premi con
contrattazione collettiva dedicata

1

2

3

4

2018 - Estensione

Ampliamento limiti reddituali e soglie di
esenzione

2017 - Rimodulazione

Coinvolgimento paritetico dipendenti con D.L.
50/2017

2023-2027 - Consolidamento

Aliquota ridotta al 5% confermata per il
quinquennio

Definizione del Premio di Risultato

Sono soggetti a imposta sostitutiva pari al **5%**, entro il limite di **3.000 euro lordi**, i premi di risultato di ammontare variabile legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, **misurabili e verificabili**.



Produttività



Efficienza



Redditività



Innovazione



Qualità

Regime Opzionale

Possibilità di Scelta

La tassazione mediante imposta sostitutiva può risultare in alcuni casi **sfavorevole al dipendente** in quanto esclude oneri deducibili o detraibili.

Tassazione Ordinaria

Il dipendente può optare per la **tassazione ordinaria** se ritenuta più favorevole, potendo computare deduzioni e detrazioni.

Trasformazione in Welfare



Beni e Servizi Art. 51

Non concorrono a reddito né sono soggetti a imposta sostitutiva se fruiti in **sostituzione del premio**



Benefit Comma 4

Concorrono secondo le regole specifiche e **non sono soggetti** a imposta sostitutiva

Previdenza Complementare

Contributi Pensionistici

Contributi alle forme pensionistiche complementari D.Lgs.
252/2005 e PEPP

Superamento Limiti

Anche se eccedenti i limiti dell'art. 8 del decreto 252/2005

Assistenza Sanitaria Integrativa

Contributi Sanitari

Contributi di assistenza sanitaria dell'art. 51, comma 2, lettera a) del TUIR versati in sostituzione del premio.

Eccedenza Consentita

Anche se eccedenti i limiti ordinari previsti dalla normativa fiscale.

Partecipazione Azionaria

Valore delle Azioni

Valore delle azioni dell'art. 51, comma 2, lettera g) ricevute in sostituzione del premio

Superamento Limiti

Anche se eccedente il limite indicato e **indipendentemente dalle condizioni** stabilite dalla norma

Limiti Redditali per l'Accesso



80.000€

Soglia Reddituale

Reddito di lavoro dipendente massimo dell'anno precedente per accedere al regime agevolato

Le disposizioni si applicano al settore privato per titolari di reddito non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente. In caso di diverso sostituto d'imposta, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito.