



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO
TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA

Fringe benefit e welfare aziendale

PROGRAMMA

- welfare da contratto collettivo (CCNL, CCTL e CCAL)
- welfare da Regolamento
- liberalità per i lavoratori
- welfare da premio di risultato

Welfare

Definizione

Il welfare fa parte del cd. **work life balance**: strumenti finalizzati al benessere dei lavoratori

Possiamo individuare 3 macro aree di intervento che possono essere **intraprese** dal datore di lavoro per **aumentare il benessere aziendale**:

- **flessibilità** spazio-temporale
- **misure di welfare**
- **corretta applicazione delle regole**

Definizione

Il «**welfare aziendale**» è composto da una serie di **azioni**, da parte del datore di lavoro, finalizzate a mettere a disposizione dei lavoratori e loro familiari:

- **beni**
- **prestazioni**
- **opere**
- **servizi**

non monetari (*benefits*), allo scopo di **migliorare** l'immagine, l'appartenenza, il **clima** aziendale ed il **benessere** dei lavoratori.

Regolamentazione del welfare

I *flexible benefit* possono essere previsti da:

- **contrattazione collettiva** (nazionale, territoriale e aziendale)
- **regolamentazione unilaterale** del datore di lavoro
- **scelta**, anche *una tantum*, **del datore di lavoro** (in modo saltuario e occasionale)

Linee guida

- La normativa di riferimento è contenuta nel **TUIR** (*DPR n. 917/1986*)
- Il **welfare** comprende **prestazioni, opere e servizi di rilevanza sociale** (**educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**), esclusi dal reddito di lavoro dipendente, **utilizzabili dal dipendente o dai familiari** (indicati nell'articolo 12 del TUIR).

Linee guida

- Deve essere **offerto** alla **generalità dei dipendenti** o a **categorie di dipendenti**
 - «*categorie di dipendenti*»
 - **gruppo omogeneo** di dipendenti (ad esempio, tutti gli operai del turno di notte, lavoratori adibiti a specifiche mansioni)
 - non è 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 (AdE, interpello n. 57/E/2024)
 - non si applica la detassazione e decontribuzione qualora le somme o i servizi siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori

Linee guida

- Può essere **messo a disposizione**
 - direttamente dal **datore di lavoro**
 - da parte di **strutture esterne all'azienda** (aziende convenzionate o piattaforme)
 - il dipendente deve restare estraneo al rapporto economico che intercorre tra azienda e l'erogatore del servizio
- Qualora l'azienda non utilizzi una piattaforma welfare, è importante **condividere le tipologie di welfare** con i lavoratori, attraverso una verifica dell'*appeal* dei singoli *benefit*

Linee guida

- Per avere la **deducibilità integrale** dei relativi costi (art. 95 del TUIR), il welfare deve essere erogato in conformità a disposizioni di **contratto**, di **accordo** o di **regolamento** che configuri l'adempimento di un **obbligo negoziale**
 - «L'erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'**adempimento di un obbligo negoziale determina quindi 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, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico.» (AdE, circolare n. 28/2016)
 - in mancanza di questo vincolo si applicherà la deducibilità per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi (art. 100, TUIR)

Linee guida

- Può essere erogato anche agli amministratori di società che percepiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (AdE - risposta n. 954-1417/2016)
- **Premio differenziato**: può essere erogato, ad esempio, quale **premio per l'incremento del fatturato**, con una graduazione dell'erogazione dei benefit in base alla RAL. Tale graduazione non può avvenire se basata sulle presenze/assenze dei lavoratori in azienda (AdE - risoluzione n. 55/2020)
- Va indicato se il valore concordato è comprensivo dell'**incidenza** delle retribuzioni dirette, indirette e differite (ovvero che non concorre a formare la base di calcolo di dette retribuzioni)
- Va indicato se il valore concordato **concorre** (o meno) **a formare base di calcolo del TFR**

Le fasi per introdurre il welfare in azienda

- **Analizzare i fabbisogni dei lavoratori**
 - Valutare i possibili servizi di cui i lavoratori hanno bisogno, anche in base all'età, alla composizione familiare ed al genere.
 - È possibile realizzare un sondaggio, utilizzando i sistemi a disposizione (e-mail, sito intranet), al fine di ricevere informazioni circa i welfare preferiti
- **Progettare un piano welfare** in base alle indicazioni ricevute
- **Valutare l'utilizzo di una Piattaforma**
- **Attivare il piano welfare**
 - Gestione interna
 - Con il supporto di una Piattaforma dedicata
- **Monitorare i risultati**
 - Verificare i *feedback* ricevuti

Macro-categoria	Tipologia
Servizi per il tempo libero	• Abbonamento: Palestra, Cinema, Teatro, Pay tv • Corso: Informatica, Lingue, Fotografia, Teatro • Viaggi
Servizi per la mobilità	• Abbonamenti trasporto pubblico (es. autobus) • Auto aziendale • Buoni carburante
Servizi per il benessere	• Check-up sanitario • Cure odontoiatriche • Previdenza integrativa • Contributi a fondi e casse sanitarie integrative • Buoni spesa
Acquisti, finanziamenti, crediti	• Mutui e prestiti agevolati
Servizi per la Famiglia	• Rette scolastiche • Tasse universitarie • Asili nido • Centri estivi • Gite scolastiche • Libri di testo • Assistenza anziani • Servizi di baby-sitting
Servizi di ristorazione	• Buoni pasto

Piattaforma

Si tratta di **società che offrono servizi welfare** convenzionati tramite propri *partners*.

Il datore di lavoro fornisce, per ogni lavoratore, un **budget di spesa** in servizi welfare e le relative **modalità**. Ad esempio, entro quando deve essere spesa la cifra, eventuali limitazioni in servizi welfare.

Il vantaggio della Piattaforma è che il lavoratore può «costruire», in base al *budget* a disposizione, il pacchetto di *benefit* in maniera autonoma, facendo rientrare i servizi di proprio interesse.

Welfare da contratto collettivo

➤ **CCNL**

➤ **CCTL o CCAL**

- cd. accordo di secondo livello o decentrato

CCNL

Alcuni CCNL che regolano il welfare

- Metalmeccanici industria
- Metalmeccanici CONFAPI
- Studi professionali - Confprofessioni (Consilp)
- Cinema industria
- Metalmeccanici Industria – Conflavoro
- Dirigenti Magazzini generali
- CED
- Metalmeccanici - Cisl/Anpit
- Dirigenti Commercio
- Laboratori di Analisi - Federlab-Cifa

Esempio

CCNL Metalmeccanica Industria

- 200 euro (costo azienda) sotto forma di **flexible benefits**
- erogato **dal 1° giugno** ed entro il 31 maggio 2025
- in forza alla data del **1° giugno 2024** o successivamente assunti entro il 31 dicembre 2024
- **indipendentemente** dalla **tipologia contrattuale** e dall'**orario di lavoro**
 - l'importante è che abbiano superato il periodo di prova
 - per i contratti a **tempo determinato**, il lavoratore deve aver maturato **almeno 3 mesi**
 - nessuna riproporzione per i lavoratori part-time
- anche ai **lavoratori somministrati**

CCTL

- **Accordo territoriale** stipulato da associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

CCAL

- **Accordo aziendale** stipulato con le RSA (rappresentanze sindacali aziendali) o con la RSU (rappresentanza sindacale unitaria) facente parte dei sindacati comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Decreto Legislativo 81/2015

Articolo 51

... per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Struttura dell'accordo aziendale

- Premesse e finalità
- Destinatari del piano welfare
- Valore del credito welfare
- Beni, servizi e prestazioni utilizzabili
- Modalità di fruizione (piattaforma; gestione diretta dell'azienda e, ove richiesto, sottoscrizione di convenzioni con soggetti esterni fornitori dei servizi), tenendo conto dei limiti, ove previsti, fissati dalla normativa
- Regime fiscale e contributivo
- Incidenza nelle retribuzioni dirette, indirette e differite (valore onnicomprensivo)
- Computabilità o esclusione nel/dal calcolo TFR
- Responsabile del piano
- Eventuale clausola di assorbimento
- Come verranno apportate eventuali modifiche
- Durata

Welfare da Regolamento aziendale

Elementi da prevedere nel Regolamento aziendale

- Le **finalità**
 - Es. per il benessere dei dipendenti e per aumentare la sensibilità dei lavoratori circa l'appartenenza alla società
- I **destinatari** (generalità o categoria di dipendenti omogenea)
 - eventuale riproporzionamento in caso di dipendenti con orario a tempo parziale
- Eventuali **obiettivi** da raggiungere per la fruizione del welfare
 - esempi: in caso di matrimonio o di nascita di un figlio
- il **budget di spesa**
- i **tipi di *flexible benefit***
 - non è necessario qualora venga utilizzata una piattaforma
- **Modalità di fruizione**
 - piattaforma
 - gestione diretta dell'azienda e, ove richiesto, sottoscrizione di convenzioni con soggetti esterni fornitori dei servizi

Elementi da prevedere nel Regolamento aziendale

- La **tempistica per l'erogazione**
- La **tempistica per la fruizione**
- Le **motivazioni** che possono portare alla **perdita del welfare**
 - es. eventuali dimissioni durante il periodo di vigenza del Regolamento
- Specifica circa l'**obbligatorietà dell'impegno della società** nell'applicazione del Regolamento
 - il Regolamento ha carattere vincolante per la società. Affinché un Regolamento configuri l'adempimento di un «**obbligo negoziale**», lo stesso deve essere non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro (AdE - circolare 28/E/2016)
 - Esempio: *Il Piano welfare, di cui al presente regolamento, avrà validità dal _____ al _____ e, per tale periodo, sarà vincolante per il datore di lavoro. I lavoratori che aderiscono al piano diventano titolari di un diritto soggettivo, che non potrà essere revocato per scelta volontaria del datore di lavoro.*

Elementi da prevedere nel Regolamento aziendale

- Specifica circa il **regime fiscale e contributivo** relativo al valore dei *flexible benefits* che verranno erogati
- Specifica circa la **deducibilità dal reddito d'impresa** dei costi sostenuti dalla società
- **Incidenza** nelle retribuzioni dirette, indirette e differite (valore onnicomprensivo)
- Computabilità o esclusione nel/dal calcolo **TFR**
- **Responsabile** del piano
- La **durata** del Regolamento
 - possibile una revisione migliorativa
 - eventuali proroghe dovranno avvenire per iscritto
- Modalità con la quale il Regolamento va **reso noto** a tutti i dipendenti
 - esempio: pubblicato sul sito intranet
- **Data** e **firma** del legale rappresentante

Prerequisiti alla fruizione di agevolazioni

Prerequisiti per la fruizione degli incentivi



I benefici normativi e contributivi possono essere ottenuti qualora l'azienda:

- Abbia il **DURC** positivo
- **Non abbia violazioni** in materia:
 - **previdenziale**;
 - di **tutela delle condizioni di lavoro**;
 - di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** (individuate con decreto del Ministero del lavoro)
- **Rispetti** gli **obblighi di legge**
- **Rispetti** gli **accordi** ed i **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali**, (stipulati con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale)

Comma 1175 - Legge 296/2006 (legge finanziaria 2007)

*..., i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC, **all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.***

Prerequisiti per la fruizione degli incentivi



In caso di **successiva regolarizzazione** degli obblighi contributivi ed assicurativi, nonché delle violazioni accertate, **l'azienda avrà diritto ai benefici normativi e contributivi** previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non potrà essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Comma 1175 - bis

Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Tipologie di Welfare

articolo 51, comma 2,

f) 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;

articolo 51, comma 2, lettera f)

Regole

- Si deve trattare di opere e/o servizi erogati per **finalità di educazione, istruzione o ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**
- **Utilizzabili dal dipendente e dai familiari**
 - per i **familiari**, non è richiesto che siano fiscalmente a carico (Agenzia Entrate circolare n. 238/E/2000 e n. 28/E/2016) o che convivano con il contribuente.
 - per familiari si intendono:
 - coniuge (si considera «coniuge» ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso - *art.1, co 20, L.76/2016*);
 - figli (anche adottivi) e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;
 - genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
 - gli adottanti;
 - generi e nuore;
 - suocero e suocera;
 - fratelli e sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

articolo 51, comma 2, lettera f)

- **Non rientrano** le somme erogate ai dipendenti a titolo di rimborso spese, anche se documentate e impiegate per opere e servizi aventi le predette finalità.
- **Rientrano**, ad esempio:
 - Corsi di lingua, di informatica, di musica, di teatro, di danza, nonché abbonamenti a teatri, palestre o cicli di terapie mediche.
 - i trattamenti estetici sono fuori dal welfare (*«L'attività dei centri estetici si esplica in servizi alla persona non aventi rilevanza sociale come richiesto dalla disposizione stessa e, pertanto, non rientrando tra le finalità di cui all'articolo 100, comma 1, del Tuir, non può godere del regime di favore di cui alla citata lettera f)»* AdE, interpello n. 522/2019)
- È vietata l'**attribuzione *ad personam***.

articolo 51, comma 2

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;

articolo 51, comma 2, lettera f-bis)

Regole

- Si deve trattare di opere e/o servizi erogati per **finalità di educazione e istruzione**
- **Utilizzabili dai SOLI familiari del dipendente**
- Possono essere corrisposte **somme di denaro da destinare alle finalità** indicate a titolo di **rimborso di spese** già sostenute, sempreché il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante la spesa effettuata dal dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte

articolo 51, comma 2, lettera f-bis)

Regole

- È necessario che nella **documentazione comprovante l'utilizzo delle somme** venga 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
- Rientrano, ad esempio:
 - **rette** scolastiche (per l'iscrizione ad istituti scolastici riconosciuti)
 - **mense** scolastiche
 - **libri** scolastici e universitari
 - **trasporto** scolastico
 - **gite** e **viaggi** d'istruzione
 - servizi di **baby-sitting**
 - frequenza a **corsi estivi** e **ludoteche**
 - **corsi doposcuola**
 - **corsi di lingua** in Italia o all'estero

Ps. non sono ammessi rimborsi per costi relativi al materiale di cancelleria (quaderni, penne, ecc.)

articolo 51, comma 2

f-ter) 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.

articolo 51, comma 2, lettera f-ter)

Regole

- Si tratta di **prestazioni di assistenza**
- **Utilizzabili SOLO dai familiari anziani o non autosufficienti del dipendente**
 - per non autosufficienti: quando la persona non è in grado di compiere gli atti della vita quotidiana o necessita di sorveglianza continuativa (riguarda anche i bambini, in caso di non autosufficienza patologica)
- È **possibile il rimborso** delle spese
- È necessario che nella documentazione comprovante l'utilizzo delle somme venga 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

articolo 51, comma 3, ultimo periodo

*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 **a 258,23 euro**.*

articolo 51, comma 3, ultimo periodo

Possibili esempi

- **buoni acquisto** (buoni carburante e buoni spesa)
- **omaggio natalizio**
- **autovettura** aziendale ad **uso promiscuo**
- **fabbricati in uso** ai dipendenti
- **prestiti agevolati**
- **rimborso** del pagamento delle **utenze domestiche** di luce, acqua e gas (solo anno 2024)
- **spese** per l'**affitto** della prima casa o interessi sul **mutuo** relativo alla prima casa (solo anno 2024)

Fringe benefit

Per il solo **anno 2024** le **liberalità** che il datore di lavoro può erogare ai propri lavoratori passano da 258,23 euro a:

- **1.000 euro** per tutti i lavoratori
- **2.000 euro** per i lavoratori con figli a carico

Attenzione

- Vanno sommate **tutte le erogazioni** in *fringe benefit* dell'anno (es. per la conversione del PDR, da CCNL, *ad personam*, pacco natalizio, ecc.)
- Le **soglie** (1.000 o 2.000 euro) **rappresentano** sempre **un limite e non una franchigia**: al superamento del massimale di legge si applica la tassazione e la contribuzione su tutto il valore erogato
- Vanno verificate eventuali **ulteriori liberalità** concesse da **altri datori di lavoro** durante il periodo di imposta

L'erogazione è libera e volontaria da parte del datore di lavoro

- l'erogazione potrà avvenire anche «*ad personam*»
- Prevede, nel limite previsto dalla legge, una **esenzione** fiscale e contributiva
- L'erogazione al lavoratore dovrà avvenire **entro il periodo d'imposta 2024**
 - secondo il «principio di cassa allargato», **entro il 12 gennaio 2025**
- L'agevolazione si applica ai **titolari di redditi di lavoro dipendente** e di **redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente**
 - dipendenti
 - collaboratori coordinati e continuativi

Per quanto riguarda

- il rimborso del pagamento delle **utenze domestiche**
- le spese per l'**affitto** della prima casa
- gli interessi sul **mutuo** relativo alla prima casa

Va richiesta la **documentazione attestante la spesa**, che il datore di lavoro dovrà conservare per eventuali controlli

- in **alternativa**, il datore di lavoro può acquisire una **auto-dichiarazione**, con la quale il lavoratore attesta di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle spesa

- Le **utenze domestiche** devono fare riferimento ad **immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti**, sulla base di un titolo idoneo, dal **dipendente**, dal **coniuge** o dai suoi **familiari**, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente la spesa
- potrebbero riguardare anche rimborsi a utente domestiche riguardanti immobili diversi dall'abitazione adibita a «prima casa»
 - potrebbero riguardare anche utenze per uso domestico intestate al condominio

- Rimborso «*spese per l'affitto della prima casa*» e «*interessi sul mutuo relativo alla prima casa*»
 - «*prima casa*»: **abitazione principale** prevista per l'applicazione delle detrazioni, di cui agli articoli 15, comma 1, lettera b) (interessi passivi per mutui), e 16 (canoni di locazione) del TUIR.
 - deve **riguardare** esclusivamente **immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti**, sulla base di un titolo idoneo, dal **dipendente**, dal **coniuge** o dai suoi **familiari**, nei quali **il dipendente** e i suoi familiari **dimorino abitualmente**, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.
 - «*spese per l'affitto*»: si deve fare riferimento al **canone risultante dal contratto di locazione** regolarmente registrato e pagato nell'anno.
 - Per le spese rimborsate dal datore di lavoro, **il lavoratore non potrà beneficiare delle agevolazioni previste per le medesime spese**, quali, ad esempio, la detrazione prevista, per l'abitazione principale, degli interessi passivi per mutui o dei canoni di locazione.

- L'erogazione dovrà essere preceduta da una:
 - **informativa alla RSU**, qualora presente in azienda (da fare **qualora l'erogazione superi** il tetto ordinario dei **258,23 euro**)
 - **dichiarazione del dipendente**, il quale dichiara di avere figli a carico, indicandone il codice fiscale (qualora le liberalità superino la soglia dei mille euro)
- Per il massimale (1.000 o 2.000 euro) vanno verificate anche le erogazioni fatte da altri datori di lavoro nel periodo di imposta 2024
- Le soglie (1.000 o 2.000 euro) rappresentano sempre un limite e non una franchigia: al superamento del massimale di legge si applica la tassazione e la contribuzione su tutto il valore erogato
- Attenzione ad utilizzare la piattaforma perché ci potrebbe essere una «spesa» del fringe benefit in un anno successivo a quello previsto nell'accordo/regolamento aziendale
- La prassi di riferimento è: circolari 35/E/2022, 23/E/2023 e 5/E/2024, dell'Agenzia delle Entrate

Superamento dei mille euro per i lavoratori con figli a carico

Qualora il datore di lavoro volesse erogare **più di 1.000 euro** (cumulando più *benefit* durante l'anno e sempre nel limite dei 2.000 euro), dovrà richiedere al lavoratore una auto-certificazione sul possesso del requisito dei **figli a carico**.

- Per essere considerati a **carico**, i figli devono possedere **redditi**, al lordo degli oneri deducibili (articolo 12, comma 2, del TUIR), entro i seguenti massimali:
 - **non superiore a 4.000,00 euro**, in caso di figli **fino a 24 anni** di età
 - **non superiore a 2.840,51 euro**, in caso di figli con età **superiore ai 24 anni**
- La **manca**za del requisito farà sì che, al **superamento dei 1.000 euro**, tutte le **liberalità** concorreranno alla formazione del **reddito da lavoro dipendente**

Superamento dei mille euro per i lavoratori con figli a carico

- Il datore di lavoro dovrà **monitorare il requisito per tutto l'anno 2024**
 - i lavoratori dovranno informare il datore di lavoro qualora vi dovessero essere variazioni, nel corso del 2024, riguardanti il carico familiare
 - qualora durante l'anno il lavoratore dovesse perdere il carico familiare (es. il figlio dovesse superare il limite reddituale), tutte le liberalità erogate nell'anno concorreranno alla formazione del reddito da lavoro dipendente
- L'**agevolazione** potrà essere **piena per i genitori**, purché il figlio sia fiscalmente a carico di entrambi
 - fino a 2mila euro per il padre e per la madre, anche se lavoratori della stessa azienda
 - spetta ad entrambi anche qualora i genitori si siano accordati per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera c), del TUIR
- L'**agevolazione spetta** anche nel caso in cui il contribuente **non possa beneficiare della detrazione per figli** fiscalmente a carico, poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU).

PREMIO DI RISULTATO

Premio di risultato e conversione in welfare



I **premi di risultato** sono soggetti ad una **imposta sostitutiva**, sul reddito delle persone fisiche e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al **10%** (per l'anno 2024 5%), entro il limite di importo complessivo di **3.000 euro** lordi, qualora siano di **ammontare variabile** e la cui corresponsione sia **legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili** sulla base di criteri definiti da un **contratto aziendale o territoriale** previsto ai sensi dell'articolo 51 del TU sui contratti di lavoro.

Caratteristiche del premio detassato

- Deve nascere da una **contrattazione aziendale o territoriale**
- Deve essere di **ammontare variabile**
- La detassazione deve essere legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**
- Tali **incrementi** devono essere **misurabili e verificabili** rispetto ad un **periodo congruo di riferimento**
- **Il valore detassabile non può superare i 3.000 euro lordi**
- Va applicato solo ai lavoratori che nell'**anno precedente** hanno ricevuto un **reddito** da lavoro dipendente **non superiore agli 80.000 euro**
- Una volta verificata l'incrementalità, qualora ciò sia previsto nel contratto collettivo, il lavoratore può richiedere la conversione del premio in welfare

Comunicazione obbligatoria

Una volta sottoscritto l'accordo aziendale per l'erogazione del premio di risultato, il documento va **comunicato**, esclusivamente in modalità telematica, al **Ministero del Lavoro, entro 30 giorni** dalla sottoscrizione.

Prassi amministrativa

Incremento degli obiettivi

*“Ai fini dell’applicazione del beneficio fiscale all’ammontare complessivo del premio di risultato erogato, è necessario che, **nell’arco di un periodo congruo definito nell’accordo, sia stato realizzato l’incremento di almeno uno degli obiettivi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva, ...”.* (Agenzia delle Entrate - circolare 28/E/2016)

Prassi amministrativa

Premio differenziato

L'entità del premio può essere differenziata per i dipendenti, in funzione della performance individuale. (AdE - circolare 5/E/2018)

Periodo congruo

Deve intendersi l'arco temporale, individuato dal contratto, al termine del quale deve essere verificato l'incremento costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato. Può essere annuale o infrannuale o ultrannuale l'importante è che il risultato sia migliore rispetto all'inizio del periodo considerato. L'importante è che non sia un dato remoto nel tempo, non idoneo a rilevare l'incremento richiesto dal legislatore per far operare la detassazione. (AdE - circolare 5/E/2018)

Prassi amministrativa

Obiettivi alternativi

L'erogazione del premio è **subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi tra loro alternativi**. È sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi, misurato sulla base di appositi indicatori, per rendere detassabile l'intero premio. Va, in pratica, specificato quale debba essere il risultato incrementale, rispetto al periodo congruo preso in considerazione, di **almeno uno degli obiettivi** (alternativi) previsti nel contratto e misurati da specifici indicatori. (AdE - circolare 5/E/2018)

Prassi amministrativa

Accordo territoriale

La **verifica e la misurazione dell'incremento**, per il riconoscimento del beneficio fiscale, deve essere **effettuata a livello aziendale**, anche se l'incremento del risultato è stato raggiunto a livello territoriale. (AdE - circolare 5/E/2018)

Accordo di gruppo

Anche in questo caso, la verifica deve essere fatta dalla singola azienda che eroga il premio. (AdE - circolare 5/E/2018)

Premio aggiuntivo

Può configurarsi quale “categoria di dipendenti” l'insieme di lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare ricevono una “quantità” di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio, in ragione del risparmio contributivo di cui a seguito di tale scelta beneficia il datore di lavoro. (AdE - circolare 5/E/2018)

Stipula dell'accordo

I criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi. (AdE interpello 205/E/2019)

Welfare

È possibile **sostituire il premio di risultato** con un **piano welfare** previsto nell'accordo aziendale che ha disciplinato il premio.

Caratteristiche

- a) totale **detassazione e decontribuzione** della cifra
- b) **prestazioni, opere, servizi**, corrisposti al dipendente **in natura o sotto forma di rimborso spese**, aventi **finalità di rilevanza sociale** (comma 2 e 3, art. 51, TUIR)
- c) i benefit scelti **non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente** a condizione che:
 - la sostituzione in *welfare* avvenga su esplicita **scelta volontaria del lavoratore**
- e) Il **welfare** determina la **deducibilità integrale** dei relativi costi da parte del datore di lavoro
- f) In **welfare** potranno essere **convertite solo le somme erogate quali Premi di Risultato e utili**
 - **no** alla trasformazione di somme erogate quale **coinvolgimento paritetico** dei lavoratori
- g) È **legittima la detrazione dell'IVA**
 - Cassazione - ordinanza 22332/2018: i costi sostenuti per i servizi di welfare offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti assumono «*rilevanza quali spese generali connesse al complesso delle attività economiche del soggetto passivo*»)

Affidatevi alla nostra competenza

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

**SIAMO A VOSTRA DISPOSIZIONE PER SUPPORTARVI
PER OGNI ESIGENZA AZIENDALE**



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Perché scegliere il Gruppo La Risorsa Umana

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO



PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@form-app.it
contatti@larisorsaumana.it



La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 642217 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-370446
P.IVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 8635146 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-416376
P.IVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - per la formazione n° 869 del 27/04/2015

Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n. 1837 del 05/11/2018 (Cod. Org. 12927) per la Formazione Continua e Permanente e Apprendistato
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo Of0062)
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di iscrizione 1141 del 03/04/2019