

F.A.Q. WEBINAR 19.06.2024

**DR. ROBERTO CAMERA**

## FRINGE BENEFIT E WELFARE AZIENDALE: COSA STA SUCCEDENDO?

	Domanda	Risposta
1	Azienda senza RSU non è obbligata a dare comunicazione in caso di superamento della soglia di 258,23 euro mentre sorge l'obbligo in presenza di RSU, giusto? Cosa succede se questo adempimento non è stato fatto?	L'obbligo sussiste solo in presenza della RSU in azienda. In mancanza di comunicazione, il limite rimane a 258,23 euro.
2	Vi sono dei controlli a posteriori da parte dell'agenzia delle entrate?	Personalmente, non ne ho conoscenza. Ritengo, comunque, che siano possibili.
3	Le tessere prepagate per servizi per es. di carburante e/o tessere centri commerciali possono essere riconosciuti?	Sì, quali liberalità e nel limite, per il 2024, di mille o duemila euro qualora il lavoratore abbia figli a carico.
4	È possibile trasformare in welfare un pdr non previsto da accordo sindacale e quindi non detassato?	No, non è possibile.

	Domanda	Risposta
5	Il regolamento aziendale può prevedere l'incremento del fatturato per la concessione delle misure welfare?	Sì, è possibile una previsione di questo tipo.
6	I buoni pasto erogato a categorie omogenee di lavoratori, possono essere erogati anche in misura differenziata tra la stessa categoria omogenea?	Sì.
7	Si può procedere al rimborso di spese utenze domestiche in maggio 2024 prevedendo le spese al 31.12.2024? Oppure posso rimborsare le spese utenze 2023?	Il rimborso può avvenire esclusivamente su bollette energetiche già pagate dal lavoratore.
8	Per elargire una liberalità in buoni carburante è necessario un verbalino tra il datore di lavoro e lavoratore? oppure è sufficiente una ricevuta di consegna del buono con firma del lavoratore?	È sufficiente una ricevuta di consegna.
9	Gli eventuali obiettivi da raggiungere per la fruizione dei benefici possono essere solo soggettivi come indicato nell'esempio( matrimonio, nascita figli) o anche oggettivi ( raggiungimento di obiettivi economici aziendali o di performance individuali) ?	Anche oggettivi.

	Domanda	Risposta
10	Se utilizziamo un regolamento e non un contratto collettivo aziendale potremo indicare l'incidenza del welfare sugli istituti retributivi diretti, indiretti, differiti e su TFR ?	Certo.
11	art. 51 comma 2 lett. c) ovvero i buoni pasto: da considerare validamente esente solo se erogato a generalità o categorie omogenee di lavoratori?	Ritengo più corretto erogarli almeno ad una categoria di dipendenti.
12	Il datore di lavoro ha l'obbligo di chiedere al lavoratore assunto in corso di anno se ha percepito da altri datori di lavoro importi di fringe benefit oppure può demandare a lui la responsabilità?	È il caso che la richiesta al lavoratore venga fatta. Potrà il lavoratore autocertificare il dato.
13	Il reddito di riferimento dei figli carico (4.000 fino a 24 anni ecc..) è l'imponibile fiscale o la RAL?	L'imponibile.
14	Posso prevedere un piano di welfare aziendale in una società che ha solo un dipendente?	Non conosco una prassi sull'argomento, ritengo, comunque, che ciò sia fattibile.