

## fringe

### 1000/2000 welfare art1 c16 c17 legge 213/2023(legge bilancio 2024);

16. Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, 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 ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

2t-Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

17. Il limite di cui al comma 16, secondo periodo(2000), si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli;

### 35 e 2022/ 23 e 2023 di agosto 2023

#### Circ 5 e 2024

Dipendenti  Tipo reddito: Reddito assimilato:  Reddito dipendente-art 49c1	Dipendente Privato/presso impresa e non impresa Dipendenti Pubblici/pa dlgs 165 2001  Esempio: Art 50 c1 lett c bis/c-tirocini;
<b>Armonizzazione fiscale previdenziale;</b> 1000/2000 esenti fisco/previdenza;  <u>Viene meno-200 euro buono benzina che si aggiungono a 258,23/3000 (200-buono benzina era imponible previdenziale / esente fiscalmente-disarmonizzato);</u>	<b>I buoni benzina in 1000/2000-confluiscono nei tetti dei 1000/2000 come gli altri asset;</b>
1000-tetto per chi non ha figlio a carico;  2000 euro-tetto se figlio a carico; figlio a carico fiscale; art 12c2- rc <4000(4000/fino 24 anni/rc <2840,51 da 25 anni);	x)No figli/figli non a carico fiscale (rc <4000-fino a 24 anni / rc <2840,51- da 25 anni)  Figlio a carico/anche adottato affidato/nato fuori dal matrimonio; età </> 21 anni- auu/detrazioni art 12 c1 lett c;  x Rc fino 4000 euro(figlio fino24 anni)/rc fino 2840,51(da 25 anni) art 12 c2 del tuir/ a carico;

	<p>xtetto 2000 fringe/anno 2024- occorre indicare -il cf figlio al datore/committente;  -obbligo prospetto familiari carico/anche se figlio minore 21 anni/ris 55 e 2023/nota ade 27 ottobre 2023;</p> <p>comunicazione rsu entro fine anno-31 12 2024/v 23 -e- 2023;  x se non comunica il datore alle rsu- regime 258,23 senza rimborsi(utenze/interessi passivi mutui 1 casa/spese affitto 1 casa)per tutti i dipendenti?</p> <p>x)viene meno il regime dei 1000/2000 per tutti i dipendente e si torna a 258,23 senza rimborsi per tutti i dipendenti?  la norma sembra affermare questo/la circolare 5 e 2024 non prende posizione;</p> <p>circolare 23- e- 2023 ;  x)Marito(dip/assimilato) e moglie(dip/assimilato) con entrambi figlio a carico:  2000 tetto fringe/ marito (dip/assimilato)+ 2000 tetto fringe/moglie (dip/assimilato);</p> <p>x)figlio =&gt;21 anni a carico di entrambi i genitori/attribuzione del 100% delle detrazioni figlio art12 c1 lett c del tur al coniuge con reddito maggiore(es marito):  2000 dipendente/moglie + 2000 dipendente/marito ;  di fatto figlio rimane a carico di entrambi;</p>
<p>Asset-1000/2000- omogenei in anno 2024;  circ 35 e2022/ circ 23 e 23/circ 5 e 2024;</p> <p>Anno scorso258,23/non conteneva rimborso utenze;</p>	<p>51c3-buono spesa/buono benzina/polizze infortuni extra professionali;  art 51c4 del tur : valore convenzionale;  1)auto uso promiscuo;  2)prestiti  3)assegnazione alloggi</p> <p>Anno 2024-3rimborsi</p> <p>xUtenze luce acqua gas/immobile uso abitativo(circ 35 e 2022/circ 23 e 2023)-anche nel 2023-2022(35 e 2022/circ 23 e 2023)-non è una novità;</p> <p>xSpese affitto 1 casa-novità;  Canoni locazione anno 2024 da contratto registrato/1 casa dipendente(circ 5/e/2024);  es 250 x12mesi/in contratto registrato/anno 2024;</p>

Anche imposta registro? no  
spese condominio? no  
Spese rifiuti? No;

Cosa si intende per 1 casa?  
dove dimora abitualmente dipendente da circolare 5 e 2024(non in linea con art 16 c1 quinquies-vedi circ 15 e 2023-dip o familiari dimorano abitualmente /non in linea con 51c3-dip/coniuge/433 carico e non)

x)Pezze giustificative per rimborso esente sul reddito/deduzione reddito impresa-art 95  
tuir(esempio contratto locazione 1 casa registrato-con canoni 2024-importo durata/dimora abituale in immobile da parte del dipendente/a chi intestato contratto locazione?/pagamento dei canoni da parte di chi? cc di chi?/su chi avviene rimborso?  
autocertificazione che stesse spese non sono state rimborsate da stesso/diverso datore totalmente o parzialmente;

Intersezione con detrazioni art 16c01/c1/1bis/1ter tuir (canone libero/convenzionato/1 casa motivi lavoro/under 31);  
-ho creato 5 codici nel tracciato-competenza netta;

x)Mutuo 1 casa-rimborso interessi passivi-novità;  
xmutuo (tipo finanziamento) finalizzato ad acquisto 1 casa( mutuo acquisto 1 casa)/ipotecario x detrazione/mutuo intestato a chi?

X proprietario immobile-1 casa/chi? Distanza temporale tra stipula mutuo/proprietà es 12mesi primo o dopo?

x)residenza/dimora abituale in immobile- chi? dipendente x circolare 5 e 2024(non in linea con 51c3/art 15c1lett b-parenti 3/affini 2 -circ 14 e 2023 visto)

x) cc da cui si pagano interessi passivi-prova/ a chi intestato?

x)maturazione 2024-int passivi anno 2024/piano ammortamento;  
-anche mutui stipulati ante 2024;  
No interessi passivi anno 2023-da piano ammortamento/rimborsati nel 2024(non detratti);

x) rimborso datoriale degli interessi su chi?quando rimborso-nel 2024 al massimo entro 12 gennaio 2025;

	<p>x)può essere un rimborso esente onere detraibile-codice 7-interessi mutui ante 31 12 21(tir da incapienza-da 15 a 28 mila)/48(mutui post 1 1 2022=x)autocertificazione che interessi non oggetto di rimborso parziale totale da stesso datore/diverso datore;</p> <p>ai fini detrazione art 15 c1 lett b;</p> <p>xtra stipula mutuo e acquisto immobile quanti mesi(12 mesi prima acquisto/12 mesi dopo acquisto); x entro quanto tempo da proprietà occorre prendere residenza/adibizione abitazione principale(esempio 12 mesi da proprietà); x)solo chi stipula mutuo /ed è proprietario detrae;</p>
Asset che non entrano in 1000/2000; il welfare autentico;	<p>Art 51 c2 lett f/f bis/ f ter/ f quater/d- dbis/a/ h/ g; c-buono pasto 4-8 giorno lavorato/mensa aziendale/indennità sostitutiva mensa; tutto il welfare art 5 1c2;</p> <p>richiede per lo +generalità categoria; pc-ad personam azioni -tutti dipendenti</p>
1000/2000 Limite su codice fiscale	<p>Rapporti contemporanei Rapporti che si succedono nel tempo Dipendenti e assimilato-contemporanei/succedono nel tempo</p>
Ad personam  Datore decide se erogare/quantum/a chi/asset? Non è obbligo x datore;	No generalità categoria
Se eccedi 1000-no figlio/no figlio a carico 2000-figlio a carico	Tutto imponibile fiscale/previdenziale; si applica 51c3 -4 periodo;
Solo anno 2024  Voucher consegnati 2024/non conta uso; 3rimborsi nel 2024;	<p>Con cassa allargata Entro 12 gennaio 2025 Nel 2024 non ci sono 258,23/sarà anno fringe non del welfare; x taluni se datore non comunica a rsu entro il 31 12 2024/258,23 a tutti i dipendenti senza 3 rimborsi;</p>
Welfare puro Welfare conversione pdr Erogazione liberale	1000/2000 inseribili in piani welfare da welfare puro(es regolamento)/welfare conversione pdr(opzione specifica anno 2024/entro 12 gennaio del 2025-it 212 e 2019);
dipendente/assimilato	Che passa da 2000 a 1000/figlio perde carico;

	<p>es 1001 buono spesa/da esente a imponibile con sistemazioni fiscali/previdenziali;</p> <p>Da 1000 a 2000/nasce figlio nel 2024 Es 1001 b spesa da imponibile ad esente/ con sistemazioni fiscali/previdenziali;</p>		
<p>Attuali caselle cu 474/475</p> <p>Ritengo vi sia anche casella 258,23/caso che datore non comunica a rsu misura/senza i 3 rimborsi;</p> <p>474-1000/con 3 rimborsi 475-2000/con 3 rimborsi;</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">EROGAZIONI IN NATURA</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px dashed black; padding: 2px; text-align: center;">Art. 51, comma 3 del Tuir 474</td> <td style="border: 1px dashed black; padding: 2px; text-align: center;">Con figli fiscalmente a carico 475</td> </tr> </table> <p style="margin-top: 10px;">Sezione detassazione</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">Benefit</p> <p style="text-align: center; margin: 0;">573</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p style="font-size: small;">di cui benefit ai sensi dell'art. 51, comma 3 del Tuir</p> <p>580</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p style="font-size: small;">di cui benefit erogati in caso di figli fiscalmente a carico</p> <p>581</p> </div> </div> </div> <p>Ritengo in via interpretativa vi sia ancora la casella dei 258,23 senza rimborsi(3 rimborsi) se datore non comunica a rsu misura; tutti i dipendenti avranno 258,23</p>	Art. 51, comma 3 del Tuir 474	Con figli fiscalmente a carico 475
Art. 51, comma 3 del Tuir 474	Con figli fiscalmente a carico 475		
<p>Deducibile art 95 tuir</p>	<p>Mai art 100 tuir;</p>		
<p>Casella cu</p>	<p>Alternative-1000 2000/figlio carico/ figlio a prescindere età nel prospetto familiari carico; fino 21 anni/anche piu 21 anni-detrazioni e non ; ris 55 e 2023/nota ade 27 ottobre 2023;</p> <p>Sezione detassazione-3000 Benefit-573/ 580/581 1000      2000 limiti/alternativi/vanno in 474/475</p> <p>Analisi: Tetto 1000/573 benefit/580(con 3 rimborsi/tetto 1000)/474(con 3 rimborsi) anche &gt;1000; tetto 2000/573 benefit/581(con 3 rimborsi/tetto 2000)/475(con 3 rimborsi)anche &gt;2000;</p>		

faq –rimborso interessi passivo mutuo

rimborso esente onere detraibile;

dipendente ha nel 2024/figlio a carico/comunica cf al datore-tetto  
2000 euro;

- mutuo 1 casa/rimborso interessi passivi;

mutuo (tipo finanziamento/ipotecario?) per acquisto 1 casa(fine mutuo/acquisto 1 casa);

mutuo intestato/stipulato dal dipendente.

mutuo stipulato ante e post 2024(mutuo ante 31 12 2021-cod 7/mutuo post 1 1 22-cod 48);

proprietario immobile dipendente (anche soggetti 51c3-dip/coniuge/433cc carico e non);

dimora abituale in quell'immobile dipendente circ 5 ade 2024(posizione non corretta/anche soggetti  
51c3);

interessi da piano ammortamento-es 3000-solo anno 2024-pagati dal dipendente(anche pagati da soggetti  
51c3);

nb-no interessi passivi 2023(non detratti) da piano ammortamento/rimborsati 2024;

2000 euro sono rimborsati dal datore su dipendente anno 2024(entro 12 gennaio 2025) previa esibizione  
pezze giustificative;

no contestualità addebito interessi- accredito cc(contributo c/interesse datore)/ extra ris 46 e 2010/cc  
figurativo;

x)3000 interessi passivi pagati dipendente/2024

x)2000 rimborso- datore/ nel 2024;

3000 spesa/sostenuta meno 2000 rimborso esente=1000 onere di cui rimane inciso dipendente/nei limiti  
tetto 4000/al 19%(art 15 c1 lett b del tuir/v circ 14 -e -2023 ade);

Detrazione art 15 c1 lett b;

3000 interesse passivo(mutuo/1 casa) pagato dip -2000(rimborso datore/esente)=1000(nei limiti 4000) al  
19%;

tetto-2000/rimborso esente od(codice onere 7-mutuo ante 31 12 2021/47)

X detrazione ar 15 c1 lett b;

circ 14 e 2023;

x)Mutuo ipotecario acquisto abitazione principale;

x) nei 12 mesi prima/nei 12mesi dopo alla stipula – acquisto/proprietà immobile ;

x)adibito ad abitazione principale nei 12 mesi dalla proprietà/soggetto-p 3 o affini 2;

xchi stipula mutuo/chi proprietario-detrae;  
xmesi per adibizione abitazione principale/da acquisto-es 12mesi(deroga se ristrutturazione);  
xinteressi pagati-tetto 4000 al 19% x detrazione  
pagato interessi passivi meno rimborsato/tetto 4000 detraibile al 19%-art 15 c1 lett b del tuir  
xnon toccata detrazione da stretta/+120 240/piu 240 rc  
xrileva per tir da incapacienza/da 15 a 28/se talune detrazioni eccedono imposta lorda-mutui ante 31 12  
2021-codice 7 od;

ai fini esenzione reddito-1000/2000;

## Spese affitto 1 casa/dopo circolare 5 -e -2024;

### faq

il dipendente pinco stipula un contratto di locazione 1 casa(stipula nel 2023-ante 2024 /durata pluriennale-es 4 anni 2023- 2024- 2025 -2026 /importo canoni anno 2024 – 300 euro x12 mesi=3600/ (pagamento di gennaio 2024- entro il 10 febbraio 2024 ) /registrazione contratto;

chi stipula contratto locazione? dipendente;

Quale tipo canone: canone libero;

contratto registrato che prevede canoni di:

300 euro/mese x12mesi (3600 canoni / anno 2024) / durata 4 anni(23- 24- 25 -26);

solo chi stipula contratto affitto detrae/art 16 c01 tuir – dipendente;

canone pagato dal dipendente nel 2024 :pagamento da cc dipendente/modo pagamento-tracciabile/quando pagamento-10 del mese successivo(esempio gennaio-entro il 10 febbraio)

300 x12 mesi=3600(canone competenza anno 2024);

va valutato a cura datore-  
xchi paga/modalità pagamento/importo pagato/quando-data pagamento;  
- quietanza;  
solo canoni da contratto registrato/relativi ad anno 2024/pagati-sono rimborsabili in esenzione;  
es 300x12=3600/no canoni anno prima rimborsati anno in corso;

L'immobile gravato da contratto locazione è adibito a 1 casa/dal dipendente -circ 5 e 2024(art 16 c1 quinquies sembrerebbe affermare altra cosa su detrazioni-1 casa anche familiari/art 51c3 afferma anche 1 casa familiari 433cc/carico non carico altra cosa)

basta adibizione a 1 casa per una parte dell'anno? o per tutto anno?;

tetto fringe del dipendente 2000/figlio carico/comunicazione cf del figlio al datore;

rimborso datore sul dipendente-1000 su dipendente/nel 2024-entro il 12 1 2025(rimborso parziale di unico datore/erosione del tetto di 2000 x 1000-residua 1000 di fringe);

reddito complessivo/anno 2024 dipendente/ 25mila euro (tra 15493,71-30987,41) /detrazione 150 euro ( importo forfettario non legato ad onere/ci deve essere una parte di onere ovviamente) /art 16 c 01 tuir;

3600 onere- 1000 spesa=2600/dato rc dipendente di 25mila/150 detrazione forfettaria(basta 1 euro di onere)

potrei chiedere la gestione al sostituto della detrazione di 150 euro/conguaglio fine anno ;

sono detrazioni che potrebbero originare un credito imposta (detrazione/credito riconosciuto/non riconosciuto/recuperato);

## casella 370-371-372-373

DETRAZIONI E CREDITI			
Imposta lorda	Detrazioni per carichi di famiglia	Detrazioni per lavoro dipendente, pensioni e redditi assimilati	
361	362	367	
Totale detrazioni per oneri	Detrazioni per canoni di locazione	Credito riconosciuto per canoni di locazione	Credito non riconosciuto per canoni di locazione
369	370	371	372
Credito per canoni di locazione recuperato	Totale detrazioni	Imposta netta	Credito d'imposta per le imposte pagate all'estero
373	374	375	376

solo canoni locazione anno 2024-da contratto registrato/non altre spese/dimora x tutto anno 2024 da parte dipendente;

autocertificazione del dipendente/onere(300x12=3600) non rimborsato-parzialmente-totalmente- da parte di stesso datore/ diverso datore di lavoro stessa spesa/ritengo si riferisca non a singola rata 300 al mese/ma a tutti canoni anno 2024-300 x12=3600 visti unitariamente;

onere 3600 sostenuto dipendente / rimborsato per 1000 dal datore;

rimborso 1000- rimborso esente onere detraibile-art 16 c01 tuir(circ 15 2023 ade-visto);

sul lul-competenza netta/esente fisco previdenza;

nuovo onere in punto 701 706? rimborso esente onere detraibile?

Casella 475/cu/1000

EROGAZIONI IN NATURA	
Art. 51, comma 3 del Tuir	Con figli fiscalmente a carico
474	475
	1000

X rc di 25mila euro (tra 15493,71-30987,41)-150 euro /detrazione convenzionale(basterebbe 1 euro di onere per averla- pagato -rimborso datoriale/onere di cui inciso;

faq/analisi normativa

3 caselle 2000/2000/2558,23?domanda ad ade gruppo analisi;

In riferimento alle disposizioni ex art. 1, c.16-17 – Ldb 2024, relativamente ai nuovi limiti di esenzione (1.000 o 2.000 in presenza di figli a carico) dei fringe benefit erogato applicabili nell'anno d'imposta 2024, considerando che nel richiamato comma 16 il legislatore dispone che "...I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti..." si chiede:

- 1) in assenza di informativa alla RSU resta teoricamente applicabile solo il limite ordinario di euro 258,23?
- 2) Stante tuttavia la possibilità di provvedere all'informativa alla RSU entro fine anno, è corretto prevedere nei sw paghe per l'anno d'imposta 2024, 3 limiti (ossia 258,23 - 1000,00 e 2.000,00) selezionabili a cura dell'utente?
- 3) in caso di risposta positiva ai precedenti punti quali potrebbero essere le conseguenze lato CU 2025?



## Welfare aziendale;

- Cosa è il wa;
- Vantaggi datore;
- Vantaggi dipendenti;
- La nozione di categoria;
- Flusso welfare;
  
- Il welfare aziendale** è l'insieme delle iniziative rivolte ai lavoratori **dipendenti**(anche assimilati/ amministratori) e alle loro famiglie tendenti ad incontrare le loro **necessità-bisogni mettendo a disposizione un paniere beni, servizi , rimborsi** (esempio rimborsi asilo nido figli ,rimborso retta universitaria figli/rimborso libri di testo- art 51 c2 lett. f bis ),**versamenti a terzi**(v art 51 c2 lettera f quater) in regime **di esenzione previdenziale e fiscale**;
- I beni/servizi/rimborsi/versamenti a terzi (esempio lettera art 51 c2 lett f /f.bis /f.ter / f.quater) sono esenti previdenzialmente e fiscalmente –se messi a disposizione di generalità o/categorie dipendenti;**  
**xcìò che conta ai fini della esenzione fiscale/previdenziale è la messa a disposizione a generalità categorie/a prescindere che poi solo taluni opzionano;**  
**credito wa di importo uguale per la categoria**(mia tesi/non mi piace la % di identica misura su retribuzione da ris 55 e 2020);
- i flexible benefits: azzerano il cuneo contributivo/fiscale( il costo del datore tende a coincidere con il netto in busta del dipendente).
- I flexible-vanno messi a disposizione di generalità categorie(esempio lett f/fbis/f ter/f quater/dbis)/ differenza rispetto a **fringe benefit**(art 51 c3/art 51c4)-che possono essere gestiti ad personam

- ❑ Anche previdenza complementare ad personam (il **super welfare nobile è ad personam**)/art 51 c1 lett h/art 10 ebis tur/art 8c4 della 252 2005;

**2 binari del welfare/fonti di attivazione;**

- ❑ **Welfare puro** (attivabile con **accordo interconfederale/contratto collettivo-nazionale/territoriale/aziendale**/volontariamente/**regolamento aziendale vincolante e non vincolante**/**Accordo individuale plurimo**);
- ❑ **Welfare da conversione del premio (pdr)** al 10%-5% (anno 2024):  
**attivabile con cc 2 livello (aziendale/territoriale)/art 51 dlgs 81/15;**

welfare da conversione pdr- se cc di 2 livello (territoriale /aziendale) prevede **clausola conversione** che permette al dipendente che ha maturato un premio detassabile (nei limiti di 3000 euro) di convertirlo **volontariamente** in tutto o parte in wa [**ambito della detassazione**].

**Potrei avere in azienda più fonti welfare in contemporaneo:**

Un regolamento/un ccnl-fonti da welfare puro;

un cc 2 livello con detassazione (che prevede la conversione del pdr in welfare)-welfare da conversione pdr;

**cosa è il welfare aziendale;**

Esempio welfare puro/da regolamento (atto unilaterale).

- ❑ Il datore di lavoro mette a disposizione della **generalità o categoria dipendenti** (esempio operai/impiegati) **un credito welfare** (budget di spesa figurativo) determinato nella misura:

- di identica misura x la categoria(eseempio 500 euro per operai/600 per impiegati);
- Il dipendente in relazione alle sue **esigenze-bisogni** sceglie autonomamente , in relazione alla **misura** del **credito** che gli assegna il datore(credito w.a.), il tipo di **servizio - bene-rimborso(flexible)- tra quelli elencati dal TUIR**, artt. 51 e 100 entro il **lasso temporale assegnato dalla fonte**(eseempio regolamento efficace dal 1 gennaio - 31 dicembre);  
-taluni affermano che il regolamento debba avere durata minima di 2 anni/**ade consente durata minima di 1 anno**/int 10 e 2019;
  - Bisogno evoluto-pc/assistenza sanitaria(occorre formare il bisogno evoluto).

4variabili:

- Credito wa-identica misura per categoria(es 500 operai/600 impiegati)/INT 904 1533 DEL 2016;
- Bisogno del dipendente(formazione del bisogno evoluto);
- Beni e servizi e rimborsi e versamenti a terzi –esenti previdenzialmente e fiscalmente/previsti dal tuir e prassi:  
i flexible:
- Lasso temporale per effettuare opzione per il dipendente(sancito da fonte di welfare/es regolamento);

**Il bisogno del dipendente si deve incontrare con il paniere dei beni - servizi- rimborsi in regime di esenzione previdenziale e fiscale del tuir(flexible)/altrimenti credito wa rimane non opzionato e quindi il welfare fallisce.**

- Mi aspetto che a fine piano il credito welfare sia completamente utilizzato;
- Che i dipendenti siano soddisfatti-flexible risponde al bisogno-esigenza;
- Che l'imprenditore abbia meno turnover/meno assenteismo/che abbia un maggior utile netto/una azienda più efficiente di qualità innovativa/attragga talenti/ritenga talenti/la reputazione della azienda sia ottimale;

credito wa/identica misura categoria	
Bisogno dipendente	Formarlo per renderlo evoluto :verso direzione della pc; assistenza sanitaria;
flexible esenti fisco/previdenza	
Termine/lasso temporale per opzionare;	

## Ratio del welfare

- **Lo stato sociale sta arretrando:**

Sulle pensioni/sulla sanità/sulla educazione dei familiari-sulle misure conciliazione vita lavoro/sulla assistenza ai familiari over 75 e/o non autosufficienti;

Il datore integra con il welfare a suo carico- le prestazioni dello stato sociale insufficienti(pc/assistenza sanitaria/art 51 c2 lett f/art 51 c2 lett. fbis/ art 51 c2 lett f ter);

**Stato sociale e datore collaborano per rispondere ai bisogni dei dipendenti e familiari-con prestazioni complementari/spese del dipendente direzioni sociali sostenute da welfare pubblico e datoriale;**

**insieme(stato/datore) ce la possono fare a rispondere ai bisogni del dipendente;**

## **VANTAGGI PER L'AZIENDA**

L'azienda utilizzando un piano di welfare (beni/servizi/rimborsi/versamenti terzi) sui flexible:

1) non paga i contributi Inps (intorno al 30% sull'imponibile previdenziale);

2) Non paga i premi Inail ;

3) Il welfare è deducibile dalla base imponibile irpef/ires al 100%-se welfare obbligatorio (v ccnl/cc 2 livello/regolamento vincolante), oppure nei limiti del 5 per mille del costo del personale se welfare volontario (V art. art 51 c2 lett f/per ade anche su fbis/f ter/ f quater-circ 5 e 2018-che punta su art 100 tuir-per costo del personale si intende retribuzione lorda/oneri sociali/premi inail e tfr) ;

Anche regolamento che è adempimento obbligo negoziale su lettera f)-consente deducibilità art 95 del tuir(per circ 5 e 18-anche f bis/f ter/f quater);

4) In genere il welfare non va nella retribuzione utile TFR (salva diversa previsione del contratto collettivo) e non incide sugli istituti indiretti e differiti (non va considerato il welfare sulla retribuzione per remunerare-13/ 14/ ferie/ rol/ ex festività/ ecc);

5) Sui tempi indeterminati/apprendisti il welfare è deducibile dalla base imponibile irap, se costo del lavoro.

# FIDELIZZAZIONE, INCENTIVAZIONE E VALORIZZAZIONE CAPITALE UMANO

- L'azienda risolvendo alcuni problemi dei dipendenti ottiene una maggiore **motivazione e fidelizzazione degli stessi**( i dipendenti sono + produttivi-motivati /i dipendenti non si dimettono -riduzione turnover/ c' è meno assenteismo). Inoltre la azienda **attrae talenti presso di se'**(oggi le competenze sono fondamentali e non trovabili)/ritiene talenti.
- Immagine della azienda all'esterno/ migliora reputazione;
- Sostenibilità/esg/bilanci sociali;
- Piani welfare x uni pdr 125/certif p genere/vedi asili nido;

## Vantaggio dipendente

Avere i beni/servizi/rimborsi/versamenti a terzi- welfare-significa conservare un maggiore potere d'acquisto di circa il **35%/50%?**/rispetto alla tradizionale erogazione in busta paga.

Il flexible non sconta contribuzione c dipendente(esempio 9,19% su imponibile previdenziale) e tassazione (irpef-regionali e comunali) per cui il dipendente ha un maggior potere di acquisto.

Sul welfare- flexible benefits - non si pagano :

1) i contributi c/dipendente(9,19%-0,3 cigs- contributi c dipendente fondi bilaterali art 26 -27- 29 D. Lgs. 148 15);

2) Irpef - regionale- comunale ;

Il potere di acquisto del dipendente aumenta del 35%;

## • **CONCILIAZIONE VITA - LAVORO**

- I dipendenti possono risolvere alcuni problemi relativi alla conciliazione vita-lavoro (esempio asilo nido figli/assistenza della badante al genitore anziano o non autosufficiente).
- Il dipendente ottiene una conciliazione tempi vita privata-tempi lavoro.
- Il welfare non si somma al reddito **da lavoro dipendente** / non determina il ribasso-perdita degli Assegni nucleo familiare/non viene colpito dalle aliquote per scaglioni irpef/non ribassa le detrazioni familiari a carico art 12 e le detrazioni reddito di lavoro dipendente-art 13/non fa perdere il TIR(rc fino 15mila).

Il Fflexible benefit- non va a imponibile fiscale- per cui:

- 1)Non ribassa le detrazioni **art 12(familiari a carico)** e **13**(altre detrazioni) del tuir.
- 2)Non abbassa la misura anf(solo tabelle 20 -21) /(dal 1- 3 -22)-tabelle nuclei senza figli/di fatto non **rimane nulla dell'anf**;
- 3)Non fa perdere il **bonus TIR**(v redditi **fino a 15000**/da **15 a 28** mila se incapacienza);
- 4)Non è colpito dalle aliquote **per scaglioni/da regionale/comunale**
- 5)non tocca isee/per accesso a prestazioni;

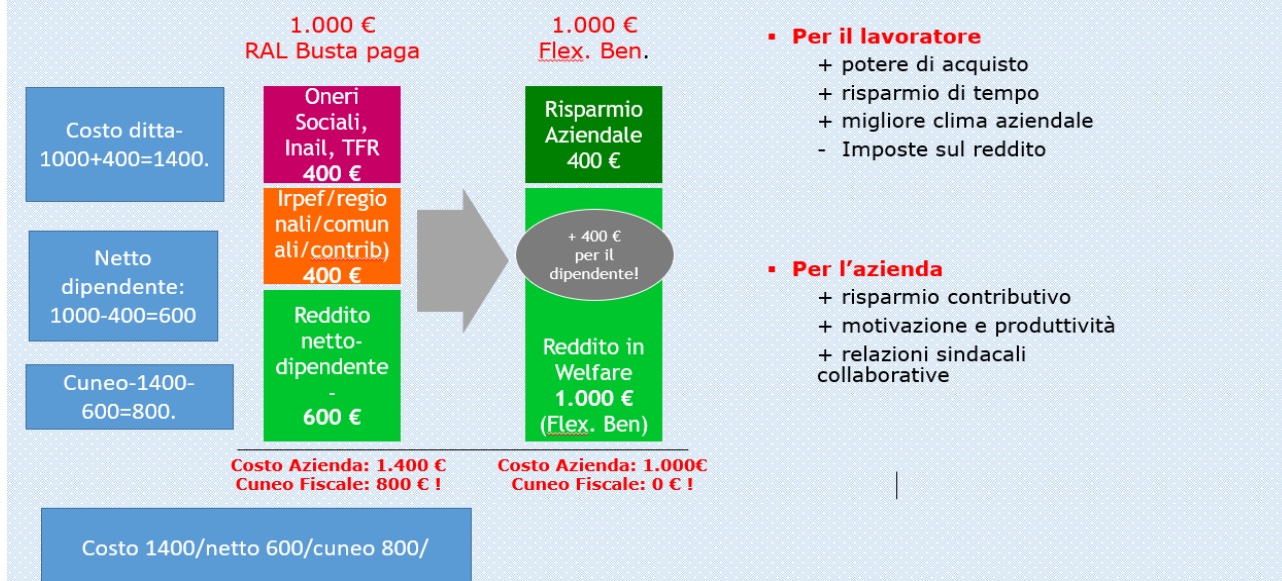
Isee- anno 2024/ fotografa reddito + patrimonio mobiliare immobiliare anno 2022/nucleo isee(residenza anag);

Ritengo che il **welfare 2022** –non entri in isee 2024(lett f/fbis/f ter);

- 6)il welfare non essendo retribuzione non è cedibile/non è pignorabile;



## ESEMPIO DI VANTAGGIO FISCALE E CONTRIBUTIVO



Cc aziendale da welfare puro;

## Nel regolamento (w puro)- definizione

Fine regolamento-sostenere potere acquisto/conciliazione vita lavoro/benessere dipendenti/ridistribuzione utile netto;

Credito =misura/categoria- int 904 -1533/2016;  
100 operai/200 impiegati;

- Categoria(es operai/impiegati);
- Credito wa-di identica misura per categoria(700 euro per operai/1000 per impiegati);
- Flexible a disposizione(v incontro bisogno/opportunità fiscali tuir);
- Se cessazione del rapporto in corso di piano e residua credito wa(azzeramento/no monetizzazione);
- Se a fine piano residua credito wa(azzeramento/va a prev complementare/no monetizzazione);
- Clausola di non regresso-per deducibilità art 95;
- Inizio e fine del regolamento-durata/minimo 12mesi;(int 10 e 2019);

Anche a obiettivo aziendale/ris 55 e 2020/se azienda nel suo complesso fattura/ha utile di xx/allora operaio ha credito di 100/impiegato di 200 euro;



**Le categorie-**

Gruppo omogeneo dipendenti;  
Mf/ris 188/e/1998;  
circ. 328 Int /1997 par 2. 2. 6.  
Circolare 28 /e /2016/  
Int. 10 /e/19

Gruppo omogeneo di dipendenti/cluster/lavoratori di un certo tipo;

V circ 5 e 2018

- Operai – impiegati- quadri- dirigenti- categorie da codice civile - 2095 cc/
- Il livello del ccnl (esempio solo i livelli 5 del ccnl terziario conf - commercio ) ;
- Chi è in una certa sede lavoro/unità produttiva/unità operativa(unità produttiva Rimini);?
- Chi decide di convertire il premio detassabile(3000)in welfare e ha diritto ad un credito welfare aggiuntivo(per effetto del risparmio contributivo datoriale) - categoria di dipendente(circ 5 e 2018);vedi detassazione(esempio se converti i 1000 euro detassabili in welfare hai diritto ad un 10% in + sempre in welfare- per un totale credito welfare di 1100)
- Una data anzianità (esempio +6 anni anzianità presso il datore);

Qualifica;

Chi convertendo il premio detassabile in welfare ottiene una quota aggiuntiva sempre in welfare(per il fatto che il datore risparmia sugli oneri sociali);

Circolare 129 e 2004;

Solo tempi indeterminati/no tempi determinati-circ 3 e 2002;  
Non posso discriminare i part time rispetto ai full time;

Metto a disposizione servizi per una categoria(esempio art 51 c2 lett. lettera f)/anche se effettivamente solo taluni dipendenti della categoria ne fruiscono;

Centrale per la esenzione previdenziale e fiscale è la messa a disposizione del credito wa di identica misura per categoria/non effettivo utilizzo;

erogazioni ad personam ; ad personam solo 258,23 e rimborso interessi passivi e p.c.;

Fringe benefits-art 51c3/art 51c4;

Per differenziare misura credito wa- misura della retribuzione anno-ris 55 e 2020

55 e 2020/credito wa-% unitaria su imponibile/retribuzione(a me non piace questa impostazione/ogni dipendente ha un credito wa di diversa misura);

credito wa-dal 1 1 24 al 31 12 24-regolamento

5 operai/imponibile anno precedente; x) 1 1 23- 31 12 23	Credito wa dal 1 1 al 31 12 anno in corso	Importo credito wa/diverso da dipendente a dipendente della categoria;
1-20mila	5%	1000
2-21mila	5%	1050
3-22mila	5%	1100
4-23 mila	5%	1150

5-24mila	5%	1200
----------	----	------

Altro metodo-misura credito wa;

categoria impiegati;  
 chi ha meno 50mila anno precedente-1000  
 piu 50 mila anno precedente-800  
 dal 1 gennaio al 31 12 anno in corso

- I lavoratori turnisti (operai addetti al turno di notte);
- Coloro di un dato reparto(amministrazione/produzione/commerciale/risorse umane).
- Amministratori percettori di reddito assimilato all'interno di un consiglio di amministrazione(la volontà che esercita il potere direttivo è quelle del consiglio di amministrazione (V collegiale), la volontà su cui è esercitato il potere direttivo è quella dell'amministratore(beneficiario del piano welfare) /si tratta di un amministratore compatibile con il rapporto di lavoro subordinato)/ l'amministratore deve essere percettore di reddito assimilato –art 50 c1 lett c.bis tuir; Volontà collegiale consiglio amministrazione
- Distaccati estero è categoria fiscale(ris 378 e 2007); expatriates
- addetti di sala(int. 10 e 2019)-devono essere + di 1(all'interno pure tirocinante es somministrato);
- Tirocinio extracurriculare(int. 10 e 2019)-redditi assimilati al reddito di lavoro dipendente (art 50 c1 lett c)/il tirocinante compreso negli addetti di sala;
- Dipendente di agenzia di somministrazione(rapporto di lavoro a tempo determinato-indeterminato)/somministrato con rapporto commerciale presso l'utilizzatore e rifluenti nella categoria degli addetti di sala(int 10 e 2019);
- Con criteri oggettivi(sesso/titolo di studio/residenza del lavoratore)viene assegnato un punteggio al lavoratore che definisce il suo livello di occupabilità(ovvero di rischio di non occupazione/la sua fragilità occupazionale);coloro che hanno un punteggio sopra i 140-con i criteri oggettivi menzionati - sono una categoria-la categoria dei fragili a livello occupazionale- a cui il datore paga un corso di formazione di occupabilità (per aumentare le competenze/quantitativamente e qualitativamente e per rendere possibile una progressione di carriera in azienda/o una rioccupazione fuori della azienda - ovvero una occupazione stabile e costante nel tempo)- int. 273/19;(messa a disposizione servizio utilità sociale a generalità o categoria dipendenti/ fini educazioni istruzione/ servizio-rispettoso art 51 c2 lettera f)/la medesima categoria ha pure il credito welfare(f bis-f ter+dbis+h);

No amministratore commercialista-reddito autonomo(int 954-1417/2016)  
 No amministratore unico-int 10 e 19;  
 No amministratore senza compenso-int 522 19;  
 Amministratore compatibile con subordinato-int 10 e 2019;

Criteri oggettivi-definiscono la fragilità occupazionale-il cluster;  
 Età  
 Sesso  
 Titolo di studio  
 Zona residenza  
 Il datore mette a disposizione della categoria un credito wa-determinato nella misura;

Int 273 2019-categoria è fondata su caratteristiche personale/dopo int 57/2024 non +applicabile;

Int 57 -2024 ade; ris 55- e- 2020;	non commutare moneta con welfare puro; dato un evento 2+3/anche cp- il datore assicura: 100% retribuzione eventi meno indennità inps lordizzata/con credito wa/alle mamme;
---------------------------------------	---

	<p>il credito wa in tal caso ha finalità retributiva/imponibile fisco/previdenza; per cui-tutte le integrazioni agli eventi tutelati/vanno gestite con moneta imponibile previdenziale fiscale;</p> <p>nb il welfare puro non è strumento per motivare/remunerare le performance individuali e gruppali; xdata obiettivo intera azienda/credito wa a categoria/on off-si può fare con ris 55 e 2020;</p> <p>nb no superminimo/in wa puro; no premio individuale/gruppale in wa; no dare integrazione evento 151 2001/104-1992 con wa ma va gestito con moneta</p>
<p>326 e 1997 28 e 2016 5 e 2018 Ris 55 e 2020</p>	<p>Non è categoria/la mamma/il cluster fondato su caratteristiche personali/familiari;</p> <p>x)no categoria -chi ha figli; x)le madri- i padri; x)chi ha figlio a carico;</p> <p>la categoria è relativa a dimensione lavorativa-prestazione lavorativa:</p> <p>xoperaio impiegato quadro dirigente(2095cc) xaddetto turno notte xmansione/qualifica</p>

	xanche reparto/es logistica/hr/amministrazione/commerciale;
--	--

Welfare puro e welfare conversione pdr: le differenze concettuali;

## Welfare puro

Welfare puro/

- Dato un imponibile fiscale anno di 20.000/no welfare per 20.000

→
- ❑ Esenzione previdenziale e fiscale- Senza limiti di importo-esempio lettera f/f bis/f ter/F quater/ d bis( di art 51 c2 tuir) ; attenzione a non aggiramento dei criteri che presiedono all'irpef

Che è invece richiesta per la detassazione
- ❑ non richiede la incrementalità dell'indicatore del periodo corrente/rispetto all'indicatore del periodo precedente da parte della ditta-impresa-datore di lavoro;
- ❑ poteva essere o non essere agganciato a obiettivi individuali- aziendali (int D.r.e. lombardia 904-791/2017); viene meno con risoluzione 55 e 2020-aggancio a obiettivi individuali/gruppali;

Credito wa-agganciato a obiettivo intera azienda/con meccanismo on off
- ❑ Applicabile pure alla pubblica amministrazione(dlgs 165/2001);
- ❑ Si applica pure agli amministratori e stagisti(int 10 e 2019);
- ❑ Può avere come fonte attivazione pure il ccnl/il contratto collettivo aziendale/il regolamento;

La detassazione ha per fonte di attivazione solo il cc di 2 livello;
- ❑ Non richiede limiti reddituali in capo al dipendente(esempio -80.000 reddito di lavoro dipendente anno precedente rispetto erogazione premio);

Cessazione in corso di piano con credito wa residuo
- ❑ Se residua credito wa a fine piano(esempio regolamento)-si azzera/o pc/mai commutabile in moneta(anche se imponibile previdenziale e fiscale);
- ❑ Il credito welfare -di identica misura per i membri della categoria -può essere opzionato solo in welfare(non scelta/alternativa tra moneta e welfare);

Credito welfare di identica misura per i membri della categoria-interpello d.r.e. lombardia 904 -1533 /2016;

Credito wa per 100 per operaio/per 200 per impiegato/per 300 per dirigente;

Utilizzabile in beni/servizi/rimborsi dal 1 1 al 31 12

## welfare da conversione pdr

Legge 208 15-art1 c182 /189  
Dm 25 3 2016

3000 anno su dipendente/anche se erogato da +datori/in relazione a più cc 2 livello/a più periodi di maturazione. Limite di 3000 al netto del 9,19(contributi c/dip) al lordo del 5%(imposta sostitutiva cod trib 1053);

Art 51 dlgs 81 15

- ❑ Ha come fonte di attivazione solo il cc di 2livello(territoriale/aziendale)/stipulato dai sindacati rappresentativi;
- ❑ Prevede la possibilità di convertire la moneta(**premio detassabile** che sconta i contributi e la imposta sostitutiva del 5%) in welfare(clausola cc 2 livello/volontà dipendente)-art 51c2 /c3 /c4 tuir;
- ❑ Si può convertire il premio detassabile in welfare se c.c. di 2 livello(territoriale /aziendale) contiene **la clausola di conversione(che consente di convertire tutto o parte il premio in welfare)** / se il **dipendente volontariamente decide** di convertire il premio detassabile in tutto o in parte in welfare [duplice condizione : clausola conversione nel cc 2 livello /volontà del dipendente].
- ❑ Limite alle esenzione previdenziale e fiscale del welfare a 3000 euro(tetto detassazione);
- ❑ **La possibilità di detassare** e quindi **di convertire il premio monetario detassabile in welfare**-richiede **la incrementalità dell'indicatore** del periodo corrente rispetto a quello del periodo precedente a livello di ditta /datore(circ 5 e 2018);  
An detassazione-condizione per detassare/quantum struttura-anche su obiettivi individuali
- ❑ richiede una procedura(stipula del cc 2livello-art 51 dlgs 81 15/deposito telematico itl c.c. 2 livello entro 30g sottoscrizione(termine ordinatorio)/dichiarazione di conformità/misurazione indicatori/variabilità/sottoscrizione del cc 2 livello in un momento in cui è incerta incrementalità indicatore v maturazione indicatore nel periodo corrente appena iniziata);  
Ris 36 e 2020 Che supera interpello 456 e 2019

Erogazione del premio dopo deposito telematico;  
quando si stipula cc 2 livello indicatore non maturato o appena iniziata la maturazione/incerta **incrementalità** indicatore;  
Da tenere sotto controllo: maturazione indicatore/erogazione premio/stipula cc 2 livello;

Cc 2 livello post 25 4 2017/dl 50 art 55- coinvolgimento paritetico dipendenti:  
800-no 9,19/ no 20 di 23,81/ accredito **ivs** solo per 3,81 per dipendente;

- ❑ Non si applica alla pubblica amministrazione(dlgs 165 2001);
- ❑ Non si applica allo stagista e all'amministratore;
- ❑ Richiede che il reddito di lavoro dipendente (art 49 tuir)dell'anno precedente alla erogazione del premio sia pari o minore di 80.000(limite reddituale in capo al dipendente);
- ❑ Regime tributario speciale per la conversione del premio detassabile in pc(esente con tetto detassazione- 3000+5164,57 ordinari)/assistenza sanitaria(esente con tetto detassazione- 3000+3615,20 ordinari)/azioni(3000+2065,23 ordinari);
- ❑ Si può convertire il premio detassabili in 51c4(esempio auto uso promiscuo/interessi mutui/fabbricati ecc)-imponibile previdenziale e fiscale su base convenzionale(esempio:auto uso promiscuo con immatricolazione e assegnazione ante 1 7 2020- 30% costo kmx15000-anno);
- ❑ An detassazione(incrementalità indicatore del datore del periodo corrente/rispetto al periodo precedente)/**quantum struttura(agganciato pure obiettivi individuali)**  
Anche presenze  
Con welfare puro mai gestione obiettivi individuali/al limite gestibile obiettivo intera azienda
- ❑ 1)Indicatore 2)periodo corrente e periodo precedente(consecutivi) 3)clausola conversione premio detassabile in welfare- competenza cc 2 livello;

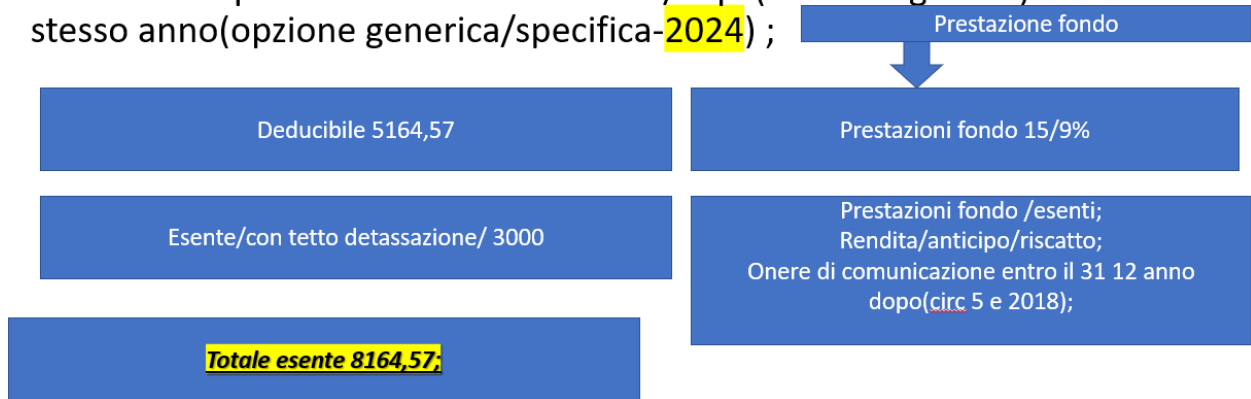
Alternativa tra moneta detassabile e welfare/nei limiti di 3000 euro;

3000 detassabili convertiti in	
Art 51 c2	Lettera c Lettera d/d.bis Lettera f/f bis/f ter/f quater; Particolarità: <b>Lettera a/lettera h/lettera g</b>
Art 51c3	258,23
Art 51 c4	Imponibile previdenziale/fiscale-convenzionale; Auto uso promiscuo Fabbricato Interessi passivi prestiti

## 3000/convertiti in pc

Il dipendente versa tramite promotore 5164,57 fondo aperto(deducibili per 5164,57) nel 2024;

Converte un premio detassabile di 3000/in pc(fondo negoziale) nello stesso anno(opzione generica/specifica-2024) ;



Chiede al datore di tener conto dei 5164,57-onere deducibile- sul conguaglio di fine anno ;

PREVIDENZA COMPLEMENTARE	Previdenza complementare	Contributi previdenza complementare dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	Contributi previdenza complementare non dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	Data iscrizione al fondo
	411	412	413	415 giorno mese anno
	1	5164,57		

SOMME EROGATE PER PREMI DI RISULTATO IN FORZA DI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI O TERRITORIALI	Codice	Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva	Benefici	di cui sottoforma di contributi alle forme pensionistiche complementari	di cui sottoforma di contributi di assistenza sanitaria	Imposta sostitutiva
	1	3000	3000			

- Art 51 c2 lettera a)**- contributi a fondi di assistenza sanitaria;
- Art 51 c2 lettera h)** art 10 c1 lett. e-bis/ art 8 dlgs 252 2005/ -contributo Previdenza complementare(esempio fondo negoziale/fondo aperto);
- Art 51 c2 lettera f)**-servizi di utilità sociale-educazione/istruzione/ricreazione/assistenza sociale/sanitaria/culto(esempio voucher monouso palestra/cinema /viaggi);
- Art 51 c2 lettera f- bis)**-educazione dei familiari(esempio: rimborso asilo nido figlio/retta universitaria figlio/libro di testo);
- Art 51 c2 lettera f-ter)**-assistenza ai familiari over 75 **e/o** non autosufficienti(esempio rimborso badante che assiste il genitore over 75/o non autosufficiente);
- Art 51 c2 lettera f-quater)** contributi/premio - assicurazione/ente bilaterale/fondo sanitario iscritto o non iscritto anagrafe per la copertura del rischio non autosufficienza/patologie gravi- **assicurato e beneficiario dipendente** (contributi c ditta a ente terzo – assicurazione/ente bilaterale/fondo sanitario -rischio non autosufficienza e patologie gravi/beneficiario-dipendente); v circolare 5 e 18;
- Art 51 c2 lettera d-bis)**(**abbonamento trasporto pubblico locale regionale interregionale**- beneficiario dipendente e familiare fiscalmente a carico)-finalità ecologista;
- Art 51c3/art 51c3bis)**-beni e servizi di modico valore +voucher multiuso dipendente / familiare anche non a carico(516,46 anno 2020/anno 2021/ **258,23 strutturale**); v art 112 dl 104 2020/legge 126 2020-anno 2020/anno 2021; fine sostenere potere acquisto;
- Buono pasto 4** (se cartaceo)/**8**(se telematico) **giorno lavorato-art 51 c2 lettera c) tuir**;



# Art 51 c2 Lettera f) tuir;

Finalità	Servizi
Educazione e istruzione	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) - Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv ecc. - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa ecc. - Abbonamenti a festate giornalistiche, quotidiani ecc. - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli ecc.)
Assistenza Sociale	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
Assistenza Sanitaria	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	- Pellegrinaggi (pacchetti completi)

- **Corretta alimentazione**
- **Corso yoga**
- **Cura persona**
- **Centro benessere**
- **Corsi lingua/cucina**
- **Servizio carpooling-int 461 19;**
- **No consulenza veterinaria telefonica animali domestici/ 55 e 2020;**
- **no servizi estetici;**

- Riferimento normativo: Art. 51. comma 2 lett. f del Tuir
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: **dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico**
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
- Strutture di **proprietà dell'azienda** o di **fornitori terzi convenzionati**
- Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);



FINALITÀ	SERVIZI
EDUCAZIONE e ISTRUZIONE	- Corsi extraprofessionali
	- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)
	- Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, <del>pay</del> tv, ...
	- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...
	- Abbonamenti a testate giornalistiche, <u>quotidiani</u> ,
	- Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza
	- Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze
	- Attività culturali (mostre e musei)
	- Biblioteche
- Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)	
ASSISTENZA SOCIALE	- Assistenza domiciliare
	- Badanti
	- Case di riposo (R.S.A.)
ASSISTENZA SANITARIA	- Checkup medici
	- Visite specialistiche
	- Cure odontoiatriche
	- Terapie e riabilitazione
	- Sportello ascolto psicologico
CULTO	- Pellegrinaggi (pacchetti completi)

No dipendente che prende accordo con palestra-asset lettera f/chiede la strutturazione di un servizio su misura e poi chiede al datore di pagare (ris 55- e- 2020)- aggiramento al divieto di rimborso;

palestra convenzionata/con datore/in vetrina aziendale-tutti i dipendente selezionano i servizi nei limiti della capienza del credito wa;

## Art 51 c 2 Lett f bis

### Paniere –servizi/rimborsi:

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	<ul style="list-style-type: none"><li>- Asili nido</li><li>- Servizi di <u>babysitting</u></li><li>- Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore</li><li>- Università e Master</li><li>- Libri di testo scolastici e universitari</li></ul>
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	<ul style="list-style-type: none"><li>- Doposcuola o <u>Pre-scuola</u></li><li>- Buono pasto mensa scolastica</li><li>- Scuolabus, gite didattiche</li><li>- Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri ecc.)</li></ul>
Ludoteche e centri estivi e invernali	<ul style="list-style-type: none"><li>- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali</li><li>- Spese per frequentazione di ludoteche</li></ul>
Borse di studio	<ul style="list-style-type: none"><li>- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio</li></ul>

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	- Asili nido
	- Servizi di <del>babysitting</del>
	- Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
	- Università e Master
	- Libri di testo scolastici e universitari
	- Doposcuola o Pre-scuola
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	- Buono pasto mensa scolastica
	- Scuolabus, gite didattiche
	- Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini <u>stranieri</u> )
Ludoteche e centri estivi e invernali	- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali
	- Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio

<p>Riferimento normativo: Art. 51 comma 2 lett. f bis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regime fiscale e contributivo: non soggetti</li> <li>- <b>Soggetti beneficiari: familiari</b> dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico</li> <li>- Modalità di erogazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati</b></li> <li>• <b>È ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione</b></li> </ul> </li> <li>• Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica</li> <li>• Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)</li> </ul>
--

**Rimborsi esenti od-12-13-33;**

# Art 51 c2 lett. F. ter;

Circ 5 e 2018

- Prestazione/**infermieristica/assistenza-vedi oss/semplce sorveglianza badante** -verso familiare anziano(+75 anni) e/o non autosufficiente;
- Prestazione della **rsa**- che assiste/ospita genitore non autosufficiente(**la rsa assiste solo soggetti non autosufficienti**);
- prestazione **casa riposo** che ospita/assiste il genitore over 75 anni autosufficiente(la casa di **riposo assiste soggetti autosufficienti per facilitare gli stili di vita attivi**);
- Rimborso spesa/onere sostenuto per stipendio/retribuzione- badante che assiste **familiare autosufficiente +75 anni**(rapporto domestico/non costituisce un rimborso esente di onere detraibile);
- Rimborso spesa/onere sostenuto per stipendio/retribuzione badante che assiste familiare **non autosufficiente**(rapporto domestico /stipendio per badante **cs /ds che assiste familiare non autosufficiente-codice onere 15/rimborso esente onere detraibile**) ;
- Badante che assiste familiare anziano(+75 anni) o non autosufficiente (rapporto domestico)- i contributi trimestrali c-famiglia per badante pagati nell'anno in corso o anni precedenti sono rimborsabili con il welfare(codice onere deducibile 3)**;
- Coop servizi fornisce oss/badante per assistere familiare over 75/non autosufficiente-v 15(ritengo possibile ricorrere ad agenzia di somministrazione/ libretto famiglia)**

## Psicologo che assiste familiare non autosufficiente/ o over 75;

Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)	- Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo (R.S.A.) - Case di cura
--	--

Rimborso esente od-15/o deducibile 3

# Art 51 c2 lettera- f quater

Enti bilaterali e fondi sanitari hanno solid al 10%/circ 49 2023 inps

Circ 5 e 2018;	
Contributi + Premi	Enti bilaterali/fondi sanitari-iscritti/non iscritti anagrafe fondi sanitari; assicurazione
Beneficiari/assicurati	Dipendente/ no i familiari-circ 5 e 2018
Generalità/categoria-rivolta	richiesta
Welfare puro	Tetto esenzione/no limite
Welfare conversione	Limite 3000(tetto detassazione)
Regime fiscale/previdenziale	armonizzazione
<b>Rischio</b>	
Non autosufficienza	
Patologia grave	Anche rischio covid

V circolare 5 e 2018 ;  
Rischio tutelato- non autosufficienza dipendente/ Patologie gravi dipendente(dpr1124/65 art 139/dm 18 -4 -73 e dm 10 6 14-elenco);  
Nel mondo assicurativo- assicurato/beneficiario è dipendente(non familiare)

Contributi fondi sanitari/enti bilaterali -solid 10%/circ 49 23  
inps/esenti fisco-disarmonizzato;  
assicurazione-armonizzata fisco/previdenza;

## Art 51 c2 lett. d bis-finalità ecologista;

### Art 51 c2 lettera d bis- non concorrenza alla formazione reddito di lavoro dipendente.

- Modalità gestione: Servizio/rimborso/messa a disposizione denaro;
- Rivolto-Generalità/categorie dipendenti:
- Acquisto di-Abbonamento trasporto pubblico locale /regionale/interregionale.

#### Fonte attivazione:

Se welfare puro -Volontariamente/contratto collettivo ogni livello(nazionale-territoriale-aziendale) /accordo/regolamento aziendale.

Se welfare da conversione pdr- cc territoriale - aziendale;

- Limite alla esenzione previdenziale e fiscale:

se welfare puro(Nessun limite di importo)/ se welfare da conversione pdr(tetto della detassazione).

- Beneficiari- dipendente/familiari art 12(figlio-coniuge-genitore-fratello e sorella-suocero-suocera -genero nuora) solo se fiscalmente a carico(v reddito fino 2840,51/figlio fino 25 anni fino 4000 reddito complessivo).

### Art 15 c 1 lettera i decies-detrazione

**Detrazione nel caso di spesa per** Abbonamento trasporto pubblico locale /regionale/interregionale a favore del dipendente e per familiari a carico fiscalmente (DETRAIBILE AL 19% NEI LIMITI DI 250 EURO-limite sul pagatore /beneficiario).

- Nel caso di Rimborso si tratta sempre di un rimborso esente/ di onere detraibile(codice onere 40);

Nb- agenzia entrate ha corretto istruzioni in cu in data 20 2 2019 inserendo il codice 40(cu 19-redditi -ritenute 2018);

- Dipendente sostiene onere di 400 per abbonamento figlio a carico-limite massimo detraibile 250;
- Dipendente sostiene onere di 200 per figlio a carico/200 per suo abbonamento -limite massimo detraibile 250;

# Art 51 c2 lett dbis

-Se titolo nominativo- usato solo dal titolare/si deve evincere durata/spesa- abbonamento;  
-se il titolo non è nominativo -occorre una autocertificazione che fruitore è dipendente o familiare a carico  
**(durata/fruitore/spesa/data sostenimento spesa).**

- Definizione abbonamento: data una determinata – **Tratta/percorso**(esempio Perugia -Ancona)/ in un **dato tempo**(esempio 1-1 / 31-12-durata validità) / **consente un numero viaggi illimitati** (per + giorni);

Ratio: trasporto pubblico – locale –regionale- interregionale.

-In un dato tempo ( dal 1-1 al 31-12)/ in una data tratta ( esempio Perugia Ancona)/ consente un numero viaggi illimitati senza fascia temporale/ al dipendente e familiare a carico;

Dal titolo si deve inferire- chi è il fruitore(vedi dipendente e familiare fiscalmente a carico)/e la definizione di abbonamento;  
se il titolo non è nominativo occorre una autocertificazione che fruitore è dipendente o familiare;

Non sono agevolati abbonamenti che oltre il trasporto contengano altri servizi(esempio teatro-museo)/quelli che hanno una validità oraria (esempio validità per 24 h o 72 ore tratta perugia- ancona)

Modo gestione

Palestra proprietà datore/palestra terza convenzionata(fattura intestata datore e pagatore datore)/voucher monouso(dm 25 3 2016 art 6);

**Lettera f )**- servizio(mai rimborso);

**Lettera f- bis )**- servizio /rimborso; →

**Lettera f - ter )**- servizio/rimborso; →

**Lettera d- bis)**-servizio/rimborso/messa a disposizione somme da parte datore-pure in misura parziale;

Ci possono essere solo rimborsi esenti o detraibili(40)

**Lettera f- quater)**- pagamento **contributo/premio c/**ditta a ente terzo(assicurazione/ente bilaterale/fondo ass. sanitario)-per rischio non autosufficienza/patologia grave con beneficiario solo dipendente;

**Contributi c/ ditta versato a ente terzo**(fondo sanitario) per assistenza sanitaria- art 51 c2 lett. a)/rimborso spese sanitarie( o regime convenzionale);

**Contributo c ditta versato a ente terzo**(fondo di previdenza complementare) - prestazione integrativa pensione pubblica(rendita/capitale)/anticipazione-riscatto/ammortizzatore connesso cessazione rapporto(v rita);

**Art 51c3/art 51c3bis- beni e servizio/voucher multiuso;**

Se welfare puro:f/fbis/f ter/f quater/d bis-non c è un limite alla esenzione previdenziale e fiscale(attenzione a non alterare la progressività irpef con importi troppo elevati)/se welfare conversione pdr-limite 3000(tetto detassazione)

# Deducibilità art 95

Se la fonte di attivazione del welfare è il ccnl/cc 2 livello/regolamento che è l'adempimento di un obbligo negoziale su:

Art 51 c2-Lettera f/fbis/f ter/f quater applichiamo articolo 95(deducibilità al 100% come costo del lavoro);

Se regolamento non vincolante-art 100 tuir(deducibilità 5 mille del costo del personale);

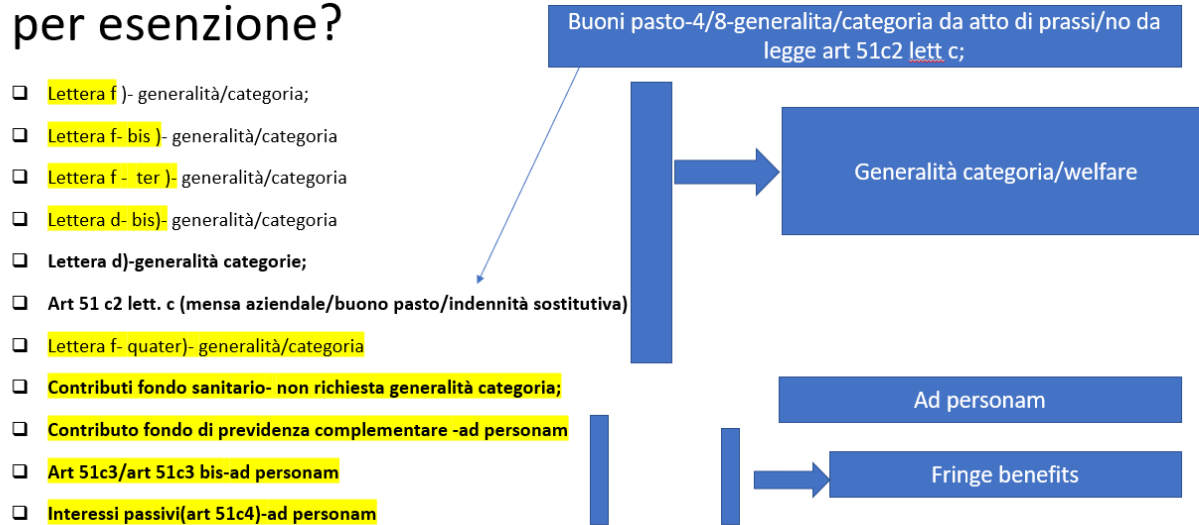
Nb-il regolamento è l'adempimento di un obbligo negoziale nel caso in cui il datore si obbliga per tutta la vigenza del regolamento alla messa a disposizione del credito/senza potere retrocedere e revocare la stessa/facendo maturare un diritto soggettivo in capo al dipendente;

Il datore non può modificare in senso peggiorativo per il dipendente il regolamento-ribassare il credito/ridurre la durata del regolamento/togliere i flexible messi a disposizione/togliere alcune categorie- pena la applicazione dell'articolo 100 del tuir;

Nb-la norma sembrerebbe applicarsi solo alla lettera f/ ma le entrate la hanno estesa pure alla lettera f bis/f ter/f quater;

Ritengo non condivisibili tesi entrate-circ 5 e 18;

# generalità categoria /ad personam? per esenzione?



Regime tributario contributivo(armonizzazione):welfare puro:

## Armonizzazione fiscale previdenziale

- Lettera f )- esente previdenzialmente e fiscalmente senza limite di importo
- Lettera f- bis )- esente previdenzialmente e fiscalmente senza limite di importo
- Lettera f - ter )- esente previdenzialmente e fiscalmente senza limite di importo
- Lettera d- bis)- esente previdenzialmente e fiscalmente senza limite di importo
- Lettera f- quater)- esente previdenzialmente e fiscalmente senza limite di importo
- Art 51c3/art 51c3bis(voucher multiuso)-ad personam

F quater se fondo sanitario/ente bilaterale-solid  
10%/disarmonizzato/circolare 49/2023 inps;



Regime tributario contributivo( disarmonizzazione ):welfare puro:

☐ **Contributi fondo sanitario:**  
non concorrenza fiscale fino 3615,20-art 51 c2 lettera a) tuir  
previdenzialmente solidarietà del 10%

M980/da uniemens

☐ **Contributo fondo di previdenza complementare:**  
☐ **Fiscalmente:**  
deducibilità 5164,57-art 51 c2 lett h/art 10 c1 lett e bis/ art 8 c4 dlgs 252 2005;  
deducibile nuovo iscritto-20 anni dopo /primi 5 anni- 5164,57+2582,29;

25822,85-contributi versati;

Matura Plafond primi 5 anni/ uso plafond  
20 anni dopo(limite max anno 2582,29).

fondo in squilibrio finanziario (mario negri/casella)-deducibile senza limite di importo;

☐ **previdenzialmente solidarietà del 10%(m900)**

M900 denuncia aziendale uniemens

3000 detassabili a pc- regime contributivo?  
1-contributo solidarietà 10%

Art 51 c2 lett F quater-fondi sanitari/enti bilaterali-solid  
10%/esente fisco/se beneficiario dipendente(circ 49/23 inps);

## Previdenza complementare

25/26-rimane 67 anni  
27/28-67+2mesi

Aumento età anagrafica aspettativa vita:21/22  
Dal 23?altri 3mesi? Es 67 e 3mesi?

• **Pensione vecchiaia:**

☐ Anno 2022-67 anni (uomo –donna /dipendente pubblico –dipendente privato –autonomo)+20 anni contributi

➤ **Nb-**(per il contributivo puro vigono limiti diversi- 67 anni+20 contributi+1 v assegno sociale/ **oppure 71 anni + 5anni contributi a prescindere da importo pensione**). → V anche gestione separata

☐ Con sistema contributivo - pensione pubblica insufficiente a livello di importo(tasso sostituzione ultima retribuzione/prestazione pensionistica al 40%?)con 67 anni coefficiente trasformazione 5,575%(anno 21-22).

☐ Carriere discontinue(buchi lavorativi)/tipologie contrattuali precarie o a basso imponibile previdenziale(es intermittente/part time)/si inizia a lavorare in media a 30 anni/nella carriera **lavorativa ci sono tirocini-senza contribuzione**/retribuzioni basse.

• Lavoratori che iniziano a lavorare dopo il 1 gennaio 1996-contributivi puri;

Imponibile previdenziale x 33% ivs

• Sistema di calcolo sistema contributivo –montante contributivo(si rivaluta su pil 5 anni) x coefficiente di trasformazione.

• Il coefficiente di trasformazione dipende da età anagrafica di accesso pensione e - da aspettativa di vita(oggi-67 anni-coef trasf 5,575%).

In italia sistema a ripartizione-contributi di attuali dipendenti/finanziano attuali pensioni

sistema di calcolo contributivo:

Montante contributivo:

x coefficiente di trasformazione;

post 1 1 1996/67 anni - 20 contributi- **1 volta assegno sociale/dal 2024;**

Dal 2027 riparte adeguamento/ad aspettativa di vita

Fino al 31 12 2026-no adeguamento aspettativa vita

Pensione anticipata-

- **Da Anno 2019/ finestra 3mesi(tramaturazione e percezione);**
  - **dl 4/19-conv legge 26 19/bloccato adeguamento di 5 mesi aspettativa di vita fino al 31 12 2016;**
- Uomo-42 e 10 mesi con finestra tra maturazione e percezione assegno di 3 mesi(contributivo puro-64 anni/20 contributi/importo pensione -3/2,8/2,6 assegno sociale/no finestra);
- Donna-41 e 10 mesi con finestra tra maturazione e percezione assegno di 3 mesi(contributivo puro- 64 anni/20 contributi/importo pensione -2,8 assegno sociale/no finestra);

Necessità di integrare una pensione pubblica di importo non sufficiente/con una prestazione di previdenza complementare;

Legge bilancio 2024/circ 46/2024 inps;

pensione anticipata;

Post 1 1 1996/ 64 anni /20 contributi/ 3 volte assegno sociale/ 2,8 v volte assegno sociale madre se 1 figlio/2,6 volte assegno sociale madre se 2 figli/ tetto massimo-5v trattamento minimo/ finestra tra maturazione percezione-3mesi /si sta scoraggiando pensione anticipata(con tetti/finestre/requisiti);

64 anni-coefficiente trasformazione quello dei 65 anni se 1 - 2figli/quello dei 66 anni -se da 3figli;

Regime fiscale:  
5164,56/  
5164,57+2582,29/post 1 1 2007  
5164,57+3000/  
5164,57+2582,29+3000/ post 1 1 2007  
Dipendente + Versamento familiari fiscalmente a carico

- Contributo previdenza complementare.

Welfare puro

- Ante 1 1 2007 previdenza obbligatoria – contributi a p.c.- Deducibile fino a 5164,57(art 51c2 lettera h/art 10 ebis/art 8 c4 dlgs 252 2005);

Welfare conversione

-3000 detassabili convertiti in pc/esenti tetto detassazione/disapplica tuir;

5164,57 deducibile+3000 esente= 8164,57 esente sul reddito;

Alcuni ccnl(es edilizia)-hanno un contributo contrattuale;

La semplice applicazione di un ccnl- determina il versamento alla posizione di pc-es fondo negoziale;

Come si finanzia la previdenza complementare nel rapporto di lavoro;  
Fondo negoziale-dip/ditta/tfr/credito wa w puro/ 3000 detassabile a pc/  
Fondo aperto-individuale/collettivo  
Pip  
presistenti

Prestazioni previdenza complementare:

Anticipi/riscatti/rendita(100%)/rendita(50%)-capitale(50%)/solo capitale(100%) se certi importi di montante/rita;  
Sistema a capitalizzazione;

Fondo negoziale- contributo c dipendente/contributo c ditta+tfr

- **Necessità di integrare con la prestazione di previdenza complementare integrativa/una prestazione pensionistica obbligatoria oramai insufficiente.**

Vantaggi pc- contributo c ditta .

1)Deducibilità fino 5164,57(non concorrenza alla formazione reddito di lavoro dipendente/è onere deducibile)-art 51 c2 lettera h/art 10 e bis tuir/art 8 c 4 dlgs 25 2005;

2)Contributo di solidarietà al 10%(e non contribuzione piena in genere 30% di imponibile previdenziale/m900 denuncia aziendale)art **12 c 4 lettera f legge 153 1969**;

3) Il rendimento presso il fondo pensione –tassazione agevolata al 20%;

4)Prestazione erogata dal fondo pensione(montante post 1 1 2007-M3)- imposta sostitutiva 15%(se contributi dedotti)/**fino 9% dopo 35 anni di partecipazione al fondo.**

**i contributi dedotti(fino a 5164,57) saranno tassati al 15%;**

i contributi non dedotti(oltre 5164,57)e comunicati al fondo entro il 31 12 anno successivo/saranno esenti da tassazione in fase di erogazione della prestazione da parte del fondo;

I 3000 detassabili convertiti in contributi a previdenza complementare-esenti sul reddito fino a 3000 euro(disapplica le regola del tuir)/quando fondo eroga le prestazioni –esente/onere di comunicare al 31 12 anno dopo(circ 5 e 18);  
3000+5164,57/ post 1 1 2007- 3000+5164,57+2582,29( 20 anni successivi primi 5 anni)

**3000/contributo pc/ solid al 10% /circolare 49 2023 inps/**

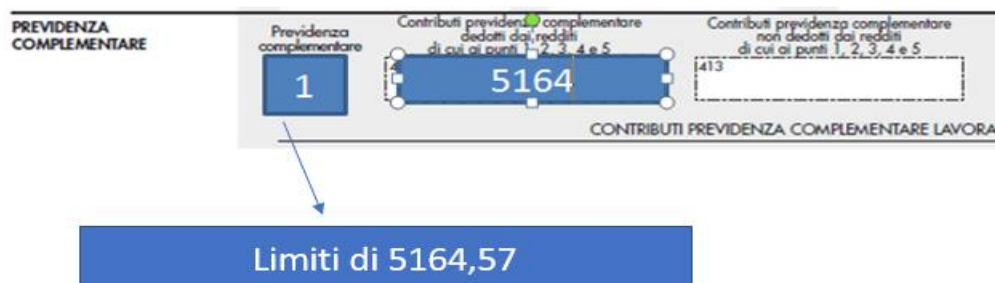
Welfare puro

- ❑ Regolamento con cui il datore mette a disposizione di tutti i dipendenti un credito wa di 6000 euro/ il dipendente destina 5164 a previdenza complementare(esempio fondo negoziale/fondo aperto) .
- ❑ datore versa contributi **c/ditta** con il wa per il dipendente di 5164.
- ❑ I contributi non concorrono a formare il reddito di lavoro **dipendente-sono oneri deducibili**- in quanto nei limiti di 5164,57;(art 51 c2 lettera h/onere deducibili art 10 c1 lettera e-bis/art 8 c4 d.lgs 252 -2005).
- ❑ I contributi c/ditta scontano il contributo di solidarietà del 10%(art 12 c4 lettera f-1 periodo(contributi c/datore)- legge 153 1969);

Disarmonizzazione fiscale e previdenziale

- fondo rispetto ai 5164 versati che sono stati dedotti/quando eroga la prestazione la tasserà al 15%(9% con 35 anni di partecipazione).
  - Il dedotto/sarà tassato.

Impatto in cu



## Welfare da conversione pdr

Solo dipendente/no familiare a carico-premio di 3000 in pc;

Volontà del dipendente;  
Clausola conversione cc 2 livello;

Ambito detassazione

- ☐ dipendente matura un premio di 3000 detassabile (ambito detassazione) e lo converte in contributi alla previdenza complementare in quanto il contratto di 2 livello (territoriale o aziendale) lo consente (vedi clausola di conversione).
- ☐ La ditta aveva versato fuori della detassazione per il dipendente contributi c ditta PC per 5164,57 (welfare puro).
- 5164,57 non formano il reddito di lavoro dipendente (sono oneri deducibili) – limite del tuir (v art 51 c 2 lettera h-art 10 c 1 lettera e bis tuir - art 8 c4 d.lgs 252 -2005);
- 3000 (conversione premio al 10% /in contributi a previdenza complementare) non formano il reddito di lavoro dipendente con il tetto della detassazione di 3000 euro (disapplicando il limite del tuir di 5164,57) - **comma 184-bis di art. 1 della L. 208/2015**.
- ☐ I 3000/anche se non hanno formato fiscalmente il reddito di lavoro dipendente/non sono tassati dal fondo quando eroga la prestazione (anticipo/riscatto/rendita) - neppure con la imposta sostitutiva del 9%-15% (deroga alla simmetria-correlazione tributaria tributaria) / **comunicazione al fondo entro il 31 12 anno successivo a cura del dipendente** (circ 5/ e /2018).
- **A livello previdenziale regime contributivo:**
- -solidarietà 10% (teoria contributo c ditta)/circ 49 23 inps

Agenzia delle entrate nella circolare 5 e 18-lo ha definito un contributo c dipendente?

	Opzione generica	Opzione specifica in pc	Int 212 e 19
SOMME EROGATE PER PREMI DI RISULTATO IN FORZA DI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI O TERRITORIALI	Codice 1	Benefit 3000	
Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva	572		
Premi di risultato assoggettati in liquidazione ordinaria			
di cui sottoforma di contributi alle forme pensionistiche complementari		3000	
di cui sottoforma di contributi di assistenza sanitaria			575
Imposta sostitutiva			576

Prestazione esente/comunicazione entro 31 12 anno dopo (circ 5 e 2018)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE	Previdenza complementare	Contributi previdenziali complementare dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	Contributi previdenziali complementare non dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5
	1	5164	413

Prestazioni tassate al 15% (9% se 35 anni di partecipazione)

# Cu/previdenza complementare

Caselle cu	
Welfare puro	<b>Punti-411/412 e seguenti</b> Vedi 5164,57 5164,57+2582,29-per neo iscritti nei 20 anni successivi ai primi 5 anni di partecipazione al fondo;
Welfare da conversione <u>pdr</u>	<b>573/574-se opzione generica e specifica stesso anno;</b>  <b>573 anno precedente(opzione generica)/631 anno in corso-se opzione generica anno prima/opzione specifica anno in corso;</b>  <b>Vedi 3000 detassabili in pc;</b>

## Fondi sanitari

La crisi dello stato sociale

- **Prestazioni sanitarie pubbliche/non tempestive/insufficienti(non tutte le prestazioni sono garantite-esempio prestazioni dentistiche)/di dubbia qualità in alcune regioni**
- Sistema pubblico a livello sanitario-prestazioni parziali/intempestive/qualità dubbia?
- A volte il dipendente per curarsi : Quasi tutti i ccnl hanno previsto il fondo sanitario/alcuni ccnl lo hanno contrattualizzato(se il datore non iscrive il dipendente al fondo sanitario gli deve versare una quota economica forfettaria)
- sostiene oneri/erode reddito- patrimonio/si deve indebitare /desiste dal curarsi;
- Sorge la necessità **che il datore** versi contributi ai **fondi di assistenza sanitaria** per i propri dipendenti(familiari), in modo tale che gli stessi si vedano erogare senza nessun costo prestazioni **sanitarie integrative del ssn**(esempio prestazioni dentistiche/prestazioni **sanitarie con rilevanza sociale /sociale sanitaria** ).
- Se il dipendente si rivolge ad un **medico convenzionato** con il fondo-nessun esborso monetario per il dipendente.
- Se il dipendente si rivolge ad un **medico non convenzionato** con il fondo(medico di fiducia)il dipendente sostiene la spesa medica e poi viene rimborsato dal fondo sanitario(nei limiti dei massimali previsti per quella prestazione dal fondo).
- **Prestazioni previste dal piano(nomenclatore)/massimali di importo/rimborso/franchigie/carenze/copertura dei familiari a carico e non carico/regime convenzionale- rimborsuale ;**

## Regime tributario/contributivo – fondi ass. sanitaria

### Disarmonizzazione previdenziale/fiscale;

- La disciplina non è armonizzata → regolata da due differenti leggi.
  - Fisco(art 51c.2 lettera a) tuir): esenti(non concorrono a formare il reddito) i contributi di assistenza sanitaria versati da **datore di lavoro e/o lavoratore a enti o casse in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**, che operino negli ambiti di intervento stabiliti da Min. Salute, per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20 annui.
  - Si applica **la non concorrenza** all'imponibile **fiscale di art51 c2 lettera a)** del tuir se:
    - I fondi di assistenza sanitaria sono iscritti nella anagrafe **dei fondi sanitari**;
    - I fondi di assistenza sanitari erogano il 20% delle risorse in dati ambiti( prestazioni sociali con rilevanza sanitaria/prestazioni sanitarie con rilevanza sociale/prestazioni dentistiche/prestazioni per recuperare autosufficienza post malattia infortunio).
    - Il versamento avviene in relazione al **contratto /accordo/regolamento aziendale**;
    - **Non correlazione contributo versato /rimborso(v zainetti sanitari)**;
- Esempio: versamento contributo di 10 /per avere rimborso al massimo di 10;**
- nel caso di zainetto sanitario il contributo versato è imponibile fiscale-v circolare 5 e 2018/ int 443 e 2020;**
- **Attenzione se fondo si assicura: contraente fondo /beneficiario fondo;**
- (no contraente fondo /beneficiario dipendente :il contributo versato dal datore al fondo – andrebbe a imponibile fiscale (salvo applicazione art 51c3 -258,23 euro/anno)(il contributo versato dal datore non può fruire del regime di cui all'articolo 51c2 lettera a tuir- int 443 2020);**
- **Correlazione della contribuzione con la posizione del dipendente**(v dirigenti industria fasi-si versa sul numero di dirigenti in forza-in favore di una massa indifferenziata di dirigenti pensionati-non ascrivibile il versamento alla loro posizione)-int 491 2020;
- **Contributi**(art 12 c 4 lettera f )-legge 153/1969): sulle contribuzioni a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al TFR, è applicato il contributo di **solidarietà del 10 per cento**.

Int 443/2020-superato da int **956- 2021**?

Contraente fondo/beneficiario dipendente-a livello civilistico(no polizza ristoro pecuniario)-e regime 3615,10/ contributi al fondo sanitario;

Welfare puro

Vedi metasalute-consente di mettere il credito wa di 200 euro/da cnl-in piano sanitario superiore/  
Welfare puro e fondi sanitari;

- **Con il regolamento aziendale(atto unilaterale datore)il datore versa per tutti i dipendenti 3.000 euro al fondo sanitario.**
  - **Il fondo di assistenza sanitario è iscritto nella anagrafe dei fondi sanitari/ e i contributi non concorrono a formare il reddito nei limiti di 3615,20(art 51 c 2 lettera a) del tuir)**
- → **Si limiti Tuir (3.615,20);**
  - **I contributi c/ditta di 3000 euro :**
- 1) Scontano il contributo di solidarietà del 10%-(3000x 10%=300).**
  - 2) Non sono imponibili fiscalmente in capo al dipendente(applicazione art 51 c2 lettera a) tuir)-non concorrenza all'imponibile fiscale fino a 3615,2;**



ONERI DEDUCIBILI		ONERI DEDUCIBILI					
Totale oneri deducibili esclusi dai redditi indicati nei punti 1, 2, 3, 4 e 5		Codice onere	Importo	Codice onere	Importo	Codice onere	Importo
431		432	433	434	435	436	437
438	Somme restituite nell'anno	439	Residuo anno precedente	Somme restituite non escluse dai redditi indicati nei punti 1, 2, 3, 4 e 5		Contributi versati a enti e casse oneri esclusivamente fini assistenziali che non concorrono al reddito	
442	Contributi versati a enti e casse oneri esclusivamente fini assistenziali che concorrono al reddito	443	Codice fiscale degli enti o casse	444	Assicurazioni sanitarie	3000	

Au-le spese sanitarie rimborsate non sono detraibili

dipendente sostiene spese sanitarie presso medico di fiducia per 3000/viene rimborsato dal fondo per 2000;

- 1000 detraibile(oltre 129,11)come spesa sanitaria/onere di cui è rimasto inciso il dipendente;
- 2000 non detraibile( contributo a carico datore esente- non concorre a imponibile fiscale-nei limiti di 3615,20/rimborso non detraibile-**simmetria tributaria**);

## Assistenza sanitaria/impatti cu

Welfare puro	441-fino 3615,20/442-oltre 3615,20
Welfare da conversione <u>pdr</u>	573/575 -se opzione generica(573) /opzione specifica(575) stesso anno;  573-anno prima/632 anno in corso; se opzione generica anno prima(573)/opzione specifica anno in corso(632)