

Continue



Buoni welfare 2025

I commi da 386 a 391 e da 395 a 398 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2025, agevolano i lavoratori dipendenti neoassunti, in relazione alle spese connesse alla locazione di residenza trasferita nel comune di lavoro, e i dipendenti in generale, per la cessione di beni e servizi e per le spese da loro sostenute in relazione all'abitazione principale. Inoltre, è previsto un trattamento integrativo speciale, non imponibile, per i lavoratori di esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, e del comparto del turismo, compresi gli stabilimenti termali.Il regime in favore dei neoassunti (commi da 386 a 389)I commi da 386 a 389 introducono un regime temporaneo di favore per i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1º gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, stabilendo, per i primi due anni dalla data di assunzione, la non concorrenza alla formazione del reddito ai fini fiscali (e non ai fini contributivi), entro il limite complessivo di 5mila euro annui, delle somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti stessi (comma 386).Tale agevolazione è consentita al ricorrere delle seguenti condizioni:importo del reddito da lavoro dipendente, percepito nell'anno precedente la data di assunzione, non superiore a 35mila eurotrasferimento della residenza nel comune di lavoro qualora questo sia situato a più di cento chilometri di distanza dal comune di precedente residenzarilascio da parte del lavoratore dipendente al datore di lavoro di apposita dichiarazione, ai sensi dell'articolo 46 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa (Dpr n. 445/2000), nella quale lo stesso attesti il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione (da 387 a 389).Il regime in favore della generalità dei dipendenti (commi 390 e 391)I commi 390 e 391 aumentano il limite dell'importo non imponibile di alcuni valori dei lavoratori dipendenti, per il corrente periodo d'imposta e i due successivi.Infatì, derogando al vigente limite di 258,23 euro (articolo 51, comma 3, prima parte del terzo, periodo, del Tuir), per i periodi d'imposta 2025, 2026, e 2027, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di mille euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme, erogate o rimborsate, agli stessi 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 la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.Tale limite è elevato a 2mila euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi quelli nati fuori del matrimonio, riconosciuti e i figli adottivi, affiliati, o affidati, che posseggano un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili (articolo 12, comma 2, del citato Tuir).Il beneficio di non imponibilità entro i predetti limiti si applica a condizione che il lavoratore dipendente:declari al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli/rlasci al datore di lavoro apposita dichiarazione, nella quale attesti il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione.Infine, rileviamo che, come chiarito dalla lettura dalle circolari dell'Agenzia delle entrate nn. 5/E del 7 marzo 2024, e 23/E del 1º agosto 2023, le predette agevolazioni si possono ritenere implicitamente applicabili anche ai redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente, di cui all'articolo. 50 del Tuir (commi 390 e 391)Il trattamento integrativo per i lavoratori di ristorazione e turismo (commi da 395 a 398)I commi da 395 a 398, riconoscono ai lavoratori privati degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (articolo 5, legge n. 287/1991), e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi compresi gli stabilimenti termali, per il periodo dal 1º gennaio 2025 al 30 settembre 2025, un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del Dlgs n. 66, effettuate nei giorni festivi.Il trattamento integrativo è erogato a condizione che: i predetti lavoratori siano titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a 40mila euro nel periodo d'imposta 2024;lavoratori stessi ne facciano richiesta al datore di lavoro, dichiarandovi, per iscritto, l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2024.In caso di erogazione delle somme, i relativi importi sono indicati nella Certificazione unica e il sostituto d'imposta recupera il credito maturato per detta erogazione tramite compensazione (commi da 395 a 398).continuaLa prima puntata è stata pubblicata lunedì 20 gennaioLa seconda puntata è stata pubblicata martedì 21 gennaioLa terza puntata è stata pubblicata mercoledì 22 gennaioLa quarta puntata è stata pubblicata giovedì 23 gennaioLa quinta puntata è stata pubblicata venerdì 24 gennaioLa sesta puntata è stata pubblica lunedì 27 gennaioI buoni welfare aziendali sono particolari categorie di benefit concessi al dipendente per l'acquisto di prodotti e servizi online o presso i negoziati. I benefit sono obbligatori solo per alcune categorie di dipendenti e collaboratori. In tutti gli altri casi, possono essere considerati un valido strumento di welfare aziendale. Come partita IVA professionale, ditta individuale o impresa, puoi acquistare i buoni welfare online, ad esempio rivolgendoti a una società come Edered. Tra i sistemi di benefit più impiegati delle imprese, per migliorare la qualità della vita dei dipendenti o dei collaboratori, troviamo i buoni welfare aziendali. Chiamati spesso anche ticket restaurant, buoni pasto o buoni acquisto, hanno un valore nominale che potrà essere impiegato per acquistare o ottenere sconti su determinati prodotti o servizi. In alcuni casi sono obbligatori, andando a sostituire le mense aziendali o i benefit in busta paga. In altri, sono considerati un valido sistema per fidelizzare il dipendente. Inoltre, sono strumenti che hanno una serie di vantaggi fiscali, con la possibilità di dedurli all'interno del bilancio di esercizio e con un'esenzione contributiva e previdenziale per il lavoratore subordinato e i professionisti. In questa guida troverai le informazioni su cosa sono i buoni welfare, chi ne ha diritto e come possono essere emessi. I buoni welfare aziendali rientrano tra quei beni e servizi in natura che un'impresa riconosce al dipendente e che non sono previsti nell'importo del contratto di assunzione originario, definiti come fringe benefit. Sono quindi degli strumenti che hanno il fine di migliorare la qualità di vita di un lavoratore sia all'interno dell'azienda, sia in ambito familiare. Cosa sono esattamente? Sono dei ticket sotto forma di tessere digitali o cartacee che hanno un valore variabile, quasi sempre tra 1€ e 1,25€, e che potrai utilizzare per l'acquisto di un bene o un servizio di valore equivalente. Infatti, l'importo di questo particolare benefit di welfare aziendale può essere erogato in diversi modi, ad esempio direttamente in busta paga o sotto forma di prestazioni che sono riconducibili a specifiche tipologie: abbonamenti, come quelli dei mezzi pubblici; contributi economici collegati all'assistenza sanitaria; corsi di formazione ed educazione o supporti all'istruzione e all'educazione del dipendente e della famiglia; prestazioni sanitarie di varia natura; servizi di assistenza; benefit con oggetto attività di tempo libero e ricreazione; beni e servizi di natura come i buoni pasto, i buoni di acquisto, l'auto aziendale e il telefono aziendale. L'utilizzo dei buoni welfare aziendali dipende da alcuni fattori: tipologia di buono emesso; servizi di welfare aziendale utilizzato. Alcuni buoni si possono impiegare per l'acquisto di specifici prodotti. Ad esempio, i buoni pasto possono essere utilizzati nei ristoranti, pub, negozi alimentari, supermercati e qualunque attività commerciale che preveda la vendita o il consumo di beni alimentari. Invece, con un buono acquisto si permette una più ampia copertura di spesa, dato che può essere impiegato per ottenere sconti o per comprare servizi o altre tipologie di beni al di fuori dell'ambito alimentare. Tuttavia, è importante preare che i buoni welfare non sono accettati da tutti i negozianti. Quindi, il loro utilizzo è strettamente connesso alla società di servizi che emette il buono e alle partnership sottoscritte con i diversi brand e franchising. Oggi esistono diversi servizi online specializzati nella creazione di buoni di acquisto e ticket restaurant a cui un datore di lavoro può rivolgersi per acquistare i benefit. Ovviamente ogni servizio prevede una serie di convenzioni con negozi online o offline. Quale scegliere? Una delle aziende specializzate nell'omissione dei buoni aziendali e di altre tipologie di benefit è la società Edered. È stata tra le prime realtà in Europa a portare, già dagli anni '70, l'idea di buono pasto, come sistema integrativo di welfare aziendale. Negli anni oltre alla versione cartacea si è aggiunta anche quella digitale, attraverso schede che il datore di lavoro può consegnare al dipendente e ricaricare semplificando il processo. Oggi Edered è una società presente in oltre 45 Paesi e che prevede anche una sede in Italia, a Milano. Come società, partita IVA professionale, ditta individuale o lavoratore autonomo puoi acquistare: ticket restaurant (buoni pasto); buoni acquisto. Il procedimento è semplice e può essere effettuato online. Di seguito troverai quali sono i passaggi necessari per ordinarli. Ti basterà scegliere il prodotto che vuoi comprare e inserire la partita IVA della tua attività. A questo punto dovrai: valutare la tipologia di buono tra cartaceo e virtuale; stabilire il valore del buono personalizzandolo; scegliere la quantità di buoni welfare aziendali; stabilire le modalità di pagamento; confermare l'ordine con l'acquisto. Chiedi informazioni senza impegno I buoni welfare 2023 prevedono una serie di vantaggi fiscali sia per l'impresa che il dipendente che li emette, sia per il dipendente che li riceve. Infatti, per il datore di lavoro si prevede la deducibilità al 100%, mentre per i professionisti la percentuale è del 75%. Inoltre, i benefit sono esenti da contributi fiscali, previdenziali e assistenziali fino alla soglia di 4€ per il formato cartaceo e di 8€ per quello digitale. Ciò vuol dire che per un dipendente non andranno a fare cumulo sul reddito ai fini IRPEF. Ovviamente per le somme superiori si entrerà nella tassazione ordinaria. Le tipologie di buoni welfare aziendali nel 2023 sono riconducibili a due categorie: buoni pasto, buoni acquisto. Ambedue prevedono importi variabili. Tuttavia, le finalità sono differenti. Infatti, i buoni pasto, o anche chiamati ticket restaurant, costituiscono un sistema di welfare che nasce dall'idea di sostituire la mensa aziendale, un benefit previsto all'interno di alcuni contratti, o del versamento della somma spettante per il pasto giornaliero in busta paga. Quindi il dipendente potrà utilizzarli per comprare generi alimentari. Invece, i buoni acquisto sono una sorta di evoluzione di questi ultimi, dato che includono anche l'opportunità di fare shopping online di prodotti alimentari e non, oltre all'acquisto di servizi. L'idea dei buoni pasto è quella di avere un sistema attraverso cui offrire al dipendente un benefit aggiuntivo allo stipendio, quantizzando l'importo e permettendo una gestione semplificata da parte del datore di lavoro. Quindi, dall'azienda viene rilasciato un ticket digitale o cartaceo e consegnato al lavoratore subordinato con un importo prestabilito e una data di scadenza per il suo impiego. Il dipendente potrà utilizzarlo per effettuare acquisti di varia natura. In base al Decreto ministeriale 122 del 7 giugno 2017, i buoni welfare possono essere impiegati per: ottenere uno sconto sull'acquisto di uno o più prodotti; comprare un bene per l'importo equivalente. Inoltre possono essere utilizzati singolarmente, oppure essere cumulati fino a un massimo di 8 per ogni singola transazione. Le categorie di soggetti che possono usufruire dei benefit aziendale sono diverse. In primo luogo, come impedirete puoi attingere al sistema dei fringe benefit come: società di persona o di capitali; libero professionista con dipendenti; ditta individuale. Inoltre, i buoni spettano a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato o continuativo. Quindi in questo contesto devi considerare: dipendente a tempo indeterminato; lavoratore dipendente con contratto a termine o part-time; soggetto con contratto di lavoro di collaborazione coordinativa o continuata (Co.co.co). A questo punto è importante precisare che i buoni welfare non sono obbligatori per legge, salvo nel caso in cui il benefit sia previsto all'interno del contratto con specifica clausola. L'esempio tipico è quello di alcuni CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) rientranti nelle seguenti categorie: metalmeccanici; contratti collegati al settore delle telecomunicazioni; case di cura e servizi assistenziali; settore sociosanitario; contratti comparto orafi e gioiellieri; pubblici servizi; ristorazione; turismo. Un discorso diverso riguarda i vantaggi che vi possono essere nell'utilizzare i buoni welfare anche per quelle attività d'impresa che non sono obbligate. Infatti, attraverso di essi sarà possibile offrire un'integrazione economica al dipendente, con un miglioramento delle qualità di vita di un lavoratore in ambito aziendale o familiare. Questo è un fattore che può portare a un maggior senso di appartenenza, oltre a una fidelizzazione nei confronti dell'azienda stessa. Dal punto di vista fiscale ai buoni welfare si applica il principio di cassa. Quindi dovranno essere erogati entro l'anno di imposta di riferimento. Ciò significa che per il 2023, l'importo sarà emesso a favore del dipendente entro il 31 dicembre 2023. Inoltre, in base al principio di cassa allargato è prevista la possibilità del datore di lavoro di emettere i benefit fino al 12 gennaio 2024 e farli rientrare nell'anno di imposta precedente. Tuttavia, questo principio vale solo se non sono previste delle specifiche direttive all'interno dei contratti. Ad esempio, nel CCNL metalmeccanici l'erogazione del welfare aziendale, in qualunque forma, deve avvenire entro il 1º giugno e dovrà essere utilizzato dal lavoratore entro il 31 maggio del 2024. Qual è l'importo massimo dei buoni welfare 2023? L'importo del buono welfare aziendale può variare in base alla decisione del datore di lavoro. Tuttavia, la somma detraibile per le imprese, e che non andrà a fare cumulo sul reddito del lavoratore, è pari a 4€ per quelli cartacei e 8€ per quelli virtuali. Chi ha diritto ai buoni welfare aziendali? Possono utilizzare i buoni welfare aziendali le società e le partite IVA professionali, comprese le ditte individuali. Inoltre, possono richiederli i dipendenti e i collaboratori. La Legge di Bilancio 2025, come già accaduto negli anni scorsi (ve ne avevamo parlato qui), prevede alcune novità sul welfare aziendale. Il Governo ha infatti deciso di aumentare la soglia dei fringe benefit, cioè quegli strumenti di welfare aziendale che sono comunemente veicolati attraverso buoni spesa, buoni carburante, gift card o voucher acquisto da spendere presso catene commerciali o negozi, e previsto un intervento relativo al neo-assunti che si trasferiscono. Nella sostanza i cambiamenti non sono molti e, ancora una volta, è mancata l'attenzione sulla componente sociale del welfare aziendale. Ma andiamo con ordine. Le nuove soglie dei fringe benefit Come spesso vi abbiamo raccontato, i fringe benefit sono strumenti regolati dalla normativa a cui si fa riferimento quando si parla di welfare aziendale, cioè gli articoli 51 e 100 del TUIR, il Testo Unico delle imposte sui Redditi. Tale normativa prevede che le aziende possano concedere ai singoli lavoratori/trici fino a un massimo di 258,23 euro attraverso lo strumento dei fringe benefit. Tra il 2020 e il 2024 i Governi che si sono susseguiti hanno però realizzato una serie di interventi finalizzati a garantire un aumento temporaneo di questa soglia di deducibilità dei cosiddetti fringe. Sarà ancora così. Con l'ultima Legge di Bilancio il Governo ha deciso di modificare le soglie per un triennio (e non solo per l'anno in corso): i nuovi limiti per i fringe benefit saranno dunque validi fino al 2027. Nello specifico, come già avvenuto nel 2024, sono state definite due soglie distinte: 1.000 euro per i lavoratori e le lavoratrici senza figli e 2.000 euro per coloro che hanno invece figlia a carico. È stata inoltre confermata la possibilità di utilizzare i fringe per il pagamento o il rimborso delle bollette di acqua, luce e gas e per affitto o mutuo sulla prima casa. I fringe benefit per i nuovi assunti Come anticipato qui, la principale novità della Legge di Bilancio 2025 in tema di welfare aziendale riguarda l'ulteriore innalzamento della soglia fringe fino a 5.000 euro: "per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati". Questo incremento è però valido solo per: lavoratori o lavoratrici dipendenti assunti a tempo indeterminato a decorrere dal 1º gennaio 2025 ed entro il 31 dicembre 2025; chi nell'anno precedente la data di assunzione un reddito non superiore a 35.000 euro; che hanno trasferito la residenza nel comune di lavoro collocato a più di 100 chilometri di distanza dal comune di precedente residenza, che deve essere autocertificata con riferimento ai sei mesi precedenti la data di assunzione. Come riportato da Silvia Spatinni all'interno del Bollettino ADAPT, la possibilità per il datore di lavoro di concedere 5.000 euro in fringe per i neo-assunti che si trasferiscono godendo di benefit fiscali vale per i primi due anni dalla data di assunzione. Da sottolineare però che si tratta di una agevolazione esclusivamente fiscale che non rileva ai fini contributivi. Questo significa, pertanto, che la somma è assoggettata all'aliquota di contribuzione sociale prevista per il lavoratore. Inoltre, le somme oggetto dell'esenzione fiscale sono incluse nel computo del valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) e ai fini dell'accesso a prestazioni previdenziali e assistenziali. Oltre i fringe, torniamo a parlare di welfare? La Legge di Bilancio 2025 mette in luce, ancora una volta, come il welfare aziendale sia considerato dal Legislatore un elemento da valorizzare. Questa è sicuramente una buona cosa in un'ottica di secondo welfare. Nonostante non vi sia stata una modifica definitiva della normativa, inoltre, è stata fatta una scelta più coraggiosa prevedendo una durata triennale (e non annuale) delle soglie fringe. Questo permetterà una programmazione da parte delle aziende e l'avvio di progettualità più stabili. Nonostante questo, restano alcune perplessità. La strada del Governo fino ad oggi è stata quella di considerare i fringe benefit l'unico strumento di welfare aziendale. Ma il continuo - ed esclusivo - ricorso ai fringe ha dei limiti evidenti. Il primo rischio è che gli investimenti delle imprese in questo campo si riducano a buoni, voucher e card acquisto che, anche se sono un importante strumento di sostegno economico e al reddito (come evidenziato qui), poco hanno a che fare con il welfare e il benessere delle persone. Per di più, nella quasi totalità dei casi, questi buoni acquisto sono spesi nella Grande Distribuzione Organizzata e non vanno ad incentivare il commercio e il consumo locale e di prossimità (di questo tema ne abbiamo parlato in questo report). A tutto ciò si aggiunge il fatto che l'aumento della soglia dei fringe rischia di ridurre o, addirittura, far scomparire tutte le altre prestazioni e gli altri servizi veicolati attraverso il welfare aziendale, in primis quelli sociali, sanitari e assistenziali. Eppure come vi abbiamo raccontato più volte nel corso degli ultimi mesi - ad esempio qui e qui - ci potrebbero essere alcune correzioni cruciali da fare per valorizzare realmente la componente sociale del welfare d'impresa. Tra questi c'è il facilitare l'utilizzo di servizi di natura sociale, sanitaria e assistenziale, anche incentivando l'utilizzo dei fringe per queste prestazioni. Ma anche l'introduzione di nuove voci alla normativa, come la flessibilità, la formazione continua, l'orientamento e l'ascolto dei lavoratori/trici per migliorare l'impatto delle misure. Infine, ci sarebbe bisogno di una valorizzazione della dimensione territoriale, prevedendo sgravi e incentivi per le organizzazioni che fanno rete (tra loro e con il territorio) in modo da incentivare (anche) lo sviluppo territoriale grazie al welfare aziendale. Per questo è auspicabile che si torni presto a parlare del vero ruolo del welfare aziendale, che non è legato alla compensazione economica ma, piuttosto, al supporto al benessere e alle necessità sociali di lavoratori e lavoratrici. Foto di copertina: Pavel Danilyuk, Pexels.com Soglie di fringe benefit fino a mille e duemila euro per lavoratori con figli a carico, rimborsi per utenze, affitto e mutuo con nuove misure fino a 5.000 euro per affitti e manutenzioni per neoassunti che si trasferiscono oltre 100 km. E ancora tassazione basata sul costo chilometrico e tipo di alimentazione per le auto aziendali. Sono alcune delle novità sul welfare aziendale introdotte dalla legge di Bilancio 2025. Soglia 2025 dei fringe benefit. La legge di Bilancio conferma per il triennio 2025-2027 la soglia generale di 1.000 euro e di 2 mila euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico, in deroga alla disposizione (art. 51, comma 3, TUIR) che stabilisce il limite di 258,23 euro. Dunque, per gli anni 2025, 2026 e 2027, il datore di lavoro può cedere beni ed erogare servizi (sia prodotti, commercializzati o erogati dall'azienda stessa, sia acquistati da fornitori) ai propri dipendenti senza che questi concorrono a formare il reddito del lavoratore beneficiario, se il valore di tali beni e servizi non è superiore ai limiti indicati. Bisognerà tuttavia fare attenzione, perché se il loro valore supera i limiti stabiliti, tutto l'importo verrà assoggettato a imposizione contributiva e fiscale. Limite di 2 mila euro per dipendenti con figli a carico Così come già visto per l'anno 2024, per il lavoratore che desideri accedere alla soglia di esenzione di 2 mila euro annui, è necessario che il lavoratore dipendente abbia figli fiscalmente a carico, ossia con un reddito non superiore a 2.840,51 euro (reddito al lordo degli oneri deducibili) oppure non superiore a 4 mila euro, per figli di età fino a 24 anni. La presenza di figli a carico deve essere verificata al 31 dicembre 2025. Per l'accesso al beneficio, il lavoratore deve dichiarare di averne diritto e deve indicare il codice fiscale dei figli a carico, secondo le stesse modalità dello scorso anno. Si deve inoltre presumere che continui ad applicarsi la regola per cui l'agevolazione dell'esenzione fino a 2 mila euro annui per beni e servizi erogati al lavoratore dal proprio datore di lavoro sia riconosciuta in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi (circolare AdE n. 23 del 1º agosto 2023). Questo significa, per esempio, che un nucleo familiare con due genitori lavoratori dipendenti (o con reddito assimilato) con almeno un figlio può godere fino a 4 mila euro di agevolazione fiscale su erogazioni di beni e servizi da parte del datore di lavoro. Utenze domestiche, affitto e interessi sul mutuo Analogamente agli anni precedenti, sono comprese nel limite di esclusione dal reddito anche somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro al lavoratore per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas, nonché per spese per l'affitto o per gli interessi sul mutuo relativo della abitazione principale (La Legge di Bilancio per il 2025 ha più correttamente utilizzato la nozione di "abitazione principale"). Ancora la circolare n. 5 del 7 marzo 2024 ha specificato che la locazione spese per l'affitto debba intendersi come canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno. Inoltre, con riferimento alle bollette per le utenze di acqua, luce e gas, è necessario che le spese anticipate o rimborsate dal datore di lavoro siano effettivamente sostenute dal dipendente, dal coniuge o dal familiare. Una novità di rilievo della Legge di Bilancio 2025 (art. 1, commi 386-389) relativamente alle misure fiscali che riguardano il welfare aziendale, consiste nella esclusione dal reddito fino a 5 mila euro annui per somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati. Destinatari di tale misura non sono, però, tutti i lavoratori, ma soltanto coloro che soddisfano specifici requisiti. I destinatari devono essere lavoratori assunti a tempo indeterminato a decorrere dal 1º gennaio 2025 ed entro il 31 dicembre 2025; devono avere avuto nell'anno precedente la data di assunzione un reddito non superiore a 35.000 euro; devono avere trasferito la residenza nel comune di lavoro collocato a più di cento chilometri di distanza dal comune di precedente residenza, che deve essere autocertificata con riferimento ai sei mesi precedenti la data di assunzione. L'esclusione dalla formazione del reddito delle somme citate vale per i primi due anni dalla data di assunzione. Inoltre, si tratta di una agevolazione esclusivamente fiscale, che non rileva ai fini contributivi. Questo significa che la somma è assoggettata all'aliquota di contribuzione sociale prevista per il lavoratore. Inoltre, le somme oggetto dell'esenzione fiscale sono incluse nel computo del valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) e ai fini dell'accesso a prestazioni previdenziali e assistenziali. Altre novità della Legge di Bilancio 2025 La scelta del legislatore di prorogare le misure indicate (1.000 e 2.000 euro per chi ha figli a carico) per i tre anni 2025-2027 consente ai datori di lavoro di pianificare interventi di welfare aziendale con una prospettiva più ampia, evitando di limitarsi alla programmazione annuale e beneficiando di una maggiore certezza sulle condizioni delle agevolazioni fiscali, già definite in anticipo rispetto all'approvazione della legge di bilancio per gli anni successivi. Per quanto riguarda la nuova agevolazione fiscale relativa alle somme erogate o rimborsate per il pagamento di un affitto ai nuovi assunti che si trasferiscono a oltre 100 chilometri dalla loro precedente residenza, probabilmente, il legislatore ha voluto mettere a disposizione del datore di lavoro, uno strumento per incentivare la mobilità geografica dei lavoratori in vista della loro assunzione. Questa misura potrebbe andare incontro agli imprenditori che lottano ogni giorno contro la carenza di manodopera. A complicare ulteriormente la situazione contribuisce la difficoltà di reperire alloggi, in particolare a prezzi accessibili, rendendo l'agevolazione ancora più significativa per favorire i trasferimenti e agevolare la copertura delle posizioni lavorative. Tipologie di fringe benefit Tra i beni soggetti all'agevolazione fiscale rientrano anche i buoni spesa, i buoni carburante e le carte acquisto di diversa tipologia, sia in formato cartaceo, sia elettronico, con cui i lavoratori possono acquistare beni o servizi, ossia con i lavoratori possono acquistare beni o servizi, anche online. I fringe benefit possono assumere molteplici forme, ognuna con le proprie caratteristiche e vantaggi. Ecco alcuni esempi: auto aziendale: un classico fringe benefit, che consente al lavoratore di utilizzare un veicolo aziendale sia per motivi professionali che personali buoni pasto: una forma di benefit molto diffusa, esente da imposte fino a un certo limite mensile assicurazione sanitaria: le aziende possono offrire polizze sanitarie per i dipendenti, che coprono spese mediche o infermieristiche abbonamenti a palestre o centri benessere: un fringe benefit utile per il benessere fisico e psicologico dei lavoratori formazione professionale: il finanziamento di corsi di formazione o master per migliorare le competenze professionali del dipendente Cosa dice la Legge di Bilancio 2025 sulle auto aziendali Con la Legge di Bilancio 2025, cambia il trattamento fiscale e previdenziale delle auto aziendali, uno dei principali fringe benefit riconosciuti ai dipendenti. Nel dettaglio, a partire dal 1º gennaio 2025, il trattamento fiscale per le auto aziendali in uso promiscuo (veicoli messi a disposizione dal datore di lavoro ai propri dipendenti per scopi sia professionali che privati) verrà calcolato in base al costo chilometrico, calcolato dall'ACI per una percorrenza convenzionale di 15 mila km annui. La percentuale di tassazione varia in questo caso in base al tipo di alimentazione del veicolo, ed è pari al: 10% del costo chilometrico per le auto elettriche 20% del costo chilometrico per le auto ibride plug-in 50% del costo chilometrico per le Auto a benzina, diesel o GPL A tale importo verrà applicato un 50% per determinare il valore dei fringe benefit ai fini fiscali, al netto di eventuali somme trattenute al dipendente. Questo nuovo regime si applica a partire dal periodo d'imposta 2025 e rappresenta una modifica significativa rispetto alla normativa precedente, che prevedeva percentuali diverse basate sulle emissioni di CO2 dei veicoli. L'intento è quello di incentivare l'adozione di veicoli a basse emissioni, come le auto elettriche e ibride, che beneficeranno di un trattamento fiscale più favorevole, contribuendo così alla transizione ecologica e alla sostenibilità ambientale. Il portale Centurion Welfare Il portale Centurion Welfare è stato pensato per permettere alle aziende di offrire alle proprie persone una piattaforma welfare che, oltre ad avere tariffe molto convenienti, facilita la fruizione grazie a un'interfaccia intuitiva sia per i datori di lavoro che per i dipendenti, semplificando la gestione dei benefit. Il portale propone inoltre un'ampia offerta di prodotti e servizi, consentendo alle aziende di personalizzare i pacchetti welfare in base alle diverse esigenze.