



INFORMAGIOVANI
TORINO



TFR, bonus (ex) Renzi e welfare aziendale nel contratto di lavoro

**Incontro a distanza del Centro InformaGiovani
giovedì 19 febbraio 2024 - ore 15,30**

Dott.ssa Luisella Fontanella

Dottore Commercialista Esperta in Consulenza del lavoro

Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Torino

Che cos'è il TFR in parole semplici? Come si calcola?

Cos'è il TFR - Il trattamento di fine rapporto (TFR) è una somma calcolata annualmente sulla retribuzione lorda di ciascun dipendente e accantonata dal datore di lavoro.

Il TFR annuo corrisponde a circa una mensilità dello stipendio ed è pari al 6,91% della retribuzione lorda annua.

Attenzione

Se si viene assunti entro il 15 del mese il TFR maturerà per quel mese

Se si viene assunti dopo il 15 del mese, per quel mese non sarà utile alla maturazione del TFR

Parimenti

Se il rapporto di lavoro termina entro il 15 del mese quel mese non sarà da considerare per il calcolo del TFR

Se il rapporto di lavoro termina dopo il 15 del mese quel mese sarà utile alla maturazione del TFR

Come si calcola?

Esempio 1.

- *Data inizio rapporto di lavoro subordinato:
18 giugno*
- *Data fine rapporto di lavoro subordinato: 14
luglio*
- *Giorni complessivi di rapporto: 27*
- *Mese di giugno, giorni complessivi di rapporto: 13*
- *Mese di luglio, giorni complessivi di rapporto:
14*

Poiché in nessun mese solare considerato, il rapporto di lavoro supera 14 giorni (cioè è di almeno 15 giorni), il lavoratore non matura diritto ad alcuna quota di trattamento di fine rapporto.

Come si calcola?

Esempio 2.

- *Data inizio rapporto di lavoro subordinato:
16 giugno*
- *Data fine rapporto di lavoro subordinato: 14
luglio*
- *Giorni complessivi di rapporto: 29*
- *Mese di giugno, giorni complessivi di rapporto: 15*
- *Mese di luglio, giorni complessivi di rapporto:
14*

Poiché il rapporto di lavoro supera 14 giorni (cioè è di almeno 15 giorni) soltanto nel mese di giugno, il lavoratore matura il diritto alla quota mensile di Tfr di giugno

Come si calcola?

Esempio 3.

- *Data inizio rapporto di lavoro subordinato: 13 giugno*
- *Data fine rapporto di lavoro subordinato: 15 luglio*
- *Giorni complessivi di rapporto: 33*
- *Mese di giugno, giorni complessivi di rapporto: 18*
- *Mese di luglio, giorni complessivi di rapporto: 15*

Poiché il rapporto di lavoro supera 14 giorni (cioè è di almeno 15 giorni) in entrambi i mesi di giugno e di luglio, il lavoratore matura il diritto a due quote mensili di Tfr

Come si calcola?

Ai fini del calcolo della quota annuale di trattamento di fine rapporto lavoro (o per il periodo di minor lavoro), il codice civile, sempre all'articolo 2120, stabilisce che la retribuzione annua da considerare deve tener conto, per intero, di tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale, incluso l'equivalente delle prestazioni in natura, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese. Ciò può essere diversamente previsto solo dalla contrattazione collettiva. Pertanto, se il contratto collettivo che è applicato in azienda individua specificatamente gli elementi che devono essere computati ai fini del Tfr e/o quelli che devono essere esclusi, il datore di lavoro è obbligato al rispetto del contenuto del Ccnl nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti (Interpello del ministero del lavoro n. 43 del 3 ottobre 2008).



- lavoro straordinario: va incluso se prestato con frequenza (non è necessaria la periodicità) in relazione alla particolare organizzazione del lavoro, anche se corrisposto a forfait o con una cadenza fissa. Non va incluso, invece, se è erogato per prestazioni a carattere saltuario;

Periodi di sospensione del lavoro

Normalmente non vanno presi in considerazione i periodi di astensione dal lavoro durante i quali decorre l'anzianità di servizio, ma non viene corrisposta retribuzione.

Eccezioni fissate dalla legge:

- Infortunio
- Malattia
- Gravidanza e puerperio
- Cassa integrazione ordinaria e straordinaria

L'accantonamento del TFR va calcolato prendendo a base l'equivalente della retribuzione alla quale avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Dove viene accantonato?

Il Trattamento di fine rapporto è un elemento retributivo che, pur maturando in ogni mese di vigenza del contratto, è liquidato solo alla cessazione del rapporto. Inoltre, ogni dipendente deve scegliere dove accantonare il proprio TFR.

A seconda di quelle che sono le scelte del lavoratore e le dimensioni dell'azienda, il TFR può essere maturato e liquidato:

- dal datore di lavoro, il cosiddetto “TFR in azienda”;
- dal datore di lavoro ma le somme sono a carico del Fondo Tesoreria INPS (nel caso siano più di 49 dipendenti);
- dai fondi di previdenza complementare al momento dell'accesso alla pensione.



**Il TFR
meglio tenerlo in
azienda o in un fondo
pensione?**

Destinazione del TFR

Ogni dipendente, al momento dell'assunzione si vedrà consegnare dal datore di lavoro il modello TRF2

Compilando questo documento si sceglie se mantenere il TFR in azienda, o Fondo di Tesoreria INPS per le aziende con più di 49 dipendenti, oppure di destinarlo ad un Fondo di Previdenza Complementare

SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

(articolo 8, comma 7, decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252)

MODULO PER I LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 31 DICEMBRE 2006

Il/La sottoscritto/a
nato/a a il codice fiscale
dipendente del

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro sei mesi dalla data di assunzione, il trattamento di fine rapporto che matura dal mese successivo alla scadenza di tale termine, verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare individuata ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b) del decreto legislativo n. 252/2005.

Compilare solo la sezione alla quale il lavoratore appartiene

SEZIONE 1

Per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 28 aprile 1993
con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare
alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../.....

Allega: copia del modulo di adesione

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile. (1)

SEZIONE 2

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, ai quali si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano il conferimento del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare
con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile;(1)

- che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito nella misura del% prevista dai vigenti accordi o contratti collettivi, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare
alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../....., fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (2)

Allega: copia del modulo di adesione

- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare
alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../.....

Allega: copia del modulo di adesione

SEZIONE 3

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, ai quali non si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano il conferimento del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare

con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005.

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice; (1)
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito nella misura del% (3) a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../....., fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (2)

Allega: copia del modulo di adesione

- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../.....;

Allega: copia del modulo di adesione

(1) Per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il TFR viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS, che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.

(2) Per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il TFR residuo viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.

(3) Tale misura non può essere inferiore al 50%.

Data

.....
(firma leggibile)

Una copia del presente modulo e' controfirmata dal datore di lavoro e rilasciata al lavoratore per ricevuta

Cosa succede se non compilo il Modulo TFR 2?

Il modello TFR2 deve essere riconsegnato entro 6 mesi dall'assunzione

Per mancata compilazione entro sei mesi:

Opera i silenzio-assenso. L'azienda ha l'obbligo di versare tutto il TFR al fondo di previdenza complementare stabilito dal CCNL o, in mancanza, al fondo gestito dall'INPS, o al Fondo in cui sono iscritti il maggior numero di dipendenti.

destinazione del TFR in azienda:

la scelta è reversibile, nel senso che in qualsiasi momento si può decidere di versare il TFR ad un fondo.

La scelta di versare il TFR ad un fondo è invece irreversibile, nel senso che non si può più decidere di conservare la relativa quota di TFR in azienda.

TFR lasciato in azienda

Le quote di TFR lasciate in azienda e quelle destinate al Fondo di tesoreria INPS vengono rivalutate nello stesso modo.

L'unica differenza è che per quelle lasciate in azienda la rivalutazione è a carico del datore di lavoro, mentre per quelle versate dal datore di lavoro al Fondo di Tesoreria INPS la rivalutazione è a carico dell'INPS.

In sostanza, l'azienda versa mensilmente, con modello F24, il TFR maturato dai dipendenti al Fondo tesoreria.

In sede di cessazione del rapporto:

- le quote accantonate (e rivalutate) di TFR vengono anticipate in busta paga dal datore di lavoro;
- il datore di lavoro recupera nei confronti dell'INPS le somme anticipate in cedolino, utilizzandole come credito di imposte che diminuisce l'ammontare dei debiti dovuti all'INPS.

TFR lasciato in azienda

La rivalutazione del fondo si calcola applicando un tasso costituito dal valore fisso dell'1,5% più il 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo secondo l'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Di conseguenza, alla cessazione del rapporto (ovvero nelle ipotesi di anticipo del TFR) al dipendente spetta la somma delle due componenti: accantonamento annuale + rivalutazione.



TFR conferito al fondo pensione

Il datore di lavoro versa mensilmente le quote maturate direttamente al Fondo di Previdenza complementare

Le somme versate vengono investite in base al profilo di rischio scelto.

Se si sceglie un profilo dinamico si avranno le somme investite prevalentemente su mercati azionari, mentre se si sceglie un profilo più «prudente» si avranno le somme investite prevalentemente sull'obbligazionario.

La tassazione



il TFR in azienda non viene tassato subito, ma solo al momento in cui il lavoratore lo riceverà come liquidazione al termine del rapporto di lavoro. In questo caso, sarà sottoposto a tassazione separata ad aliquota media degli ultimi cinque anni, comunque non inferiore al 23%;

la stessa cosa avviene in caso di accantonamento al Fondo Tesoreria il TFR è soggetto a tassazione separata che, a seconda dei casi, può toccare percentuali pari o superiori al 23%.

Al contrario, in caso di adesione alla previdenza complementare, le somme liquidate al pensionamento, relativamente ai contributi versati dal 1° gennaio 2007, subiscono una ritenuta a titolo d'imposta del 15%.



La tassazione

Tuttavia, se l'anzianità di partecipazione al fondo è superiore ai 15 anni, l'aliquota diminuisce dello 0,30% per ogni anno di successiva adesione, sino al limite massimo di riduzione corrispondente al 6%.

Di conseguenza, gli aderenti che hanno totalizzato 35 anni di partecipazione al fondo pensione vedranno applicarsi una tassazione al 9% e non al 15%.

Da notare che la parte di rendita derivante da contributi non dedotti o dai rendimenti della gestione, è completamente esente da imposte.

Ultima ma non meno importante è la deducibilità dall'Irpef (entro il limite di 5.164,57 euro) dei versamenti a carico del contribuente e/o del datore di lavoro.

Quando posso prendere il mio TFR ?



Il TFR accantonato in azienda
o al Fondo di tesoreria INPS
viene liquidato alla cessazione
del rapporto di lavoro.



E' una questione
molto importante
da valutare.



Le somme accantonate presso
i Fondi di Previdenza
Complementare saranno
disponibili solo al momento
del pensionamento (*Riscatto per
perdita dei requisiti*)

Anticipo del TFR

Condizioni per richiederlo

- ✓ il dipendente con meno di **8 anni di servizio** non può avanzare richiesta di TFR in costanza di rapporto di lavoro;
- ✓ il dipendente **non può chiedere più del 70%** del TFR fino a quel momento maturato.
- ✓ la legge impone che le richieste siano soddisfatte annualmente **entro i limiti del 10% degli aventi titolo**, e comunque del **4% del numero totale dei dipendenti**.

Per quali spese si può chiedere

- ✓ **eventuali spese sanitarie per terapie** o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- ✓ **acquisto della prima casa di abitazione** per sé o per i figli, documentato con atto notarile
- ✓ sostegno delle spese per la **fruizione del congedo di maternità**.

Quante volte si può chiedere un anticipo TFR

Una sola volta nel corso del rapporto di lavoro fatta eccezione dei seguenti casi:

- peggioramento delle condizioni di salute, se la prima richiesta di anticipo del TFR è stata presentata per sostenere le spese sanitarie del dipendente o del familiare a carico;
- *acquisto della prima abitazione per i figli, se la prima richiesta di anticipo è stata presentata per l'acquisto prima casa del dipendente o viceversa.*

In caso di **morte del prestatore di lavoro**, il TFR spetta al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

Quante volte si può chiedere un anticipo TFR

Una sola volta nel corso del rapporto di lavoro fatta eccezione dei seguenti casi:

- peggioramento delle condizioni di salute, se la prima richiesta di anticipo del TFR è stata presentata per sostenere le spese sanitarie del dipendente o del familiare a carico;
- *acquisto della prima abitazione per i figli, se la prima richiesta di anticipo è stata presentata per l'acquisto prima casa del dipendente o viceversa.*

In caso di **morte del prestatore di lavoro**, il TFR spetta al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

Il credito DL 3/2020

o

Trattamento integrativo DL 3/2020

cosidetto

Ex bonus Renzi

Condizioni per beneficiarne:

➤ **Reddito complessivo annuo inferiore a 15.000 euro** ➡ **1.200 ANNUI pari a 100 euro mensili**

MA: non viene riconosciuto per redditi inferiori a 8.145 euro annui.

➤ **Reddito complessivo annuo tra 15.000 euro e 28.000 euro** ➡ sulla base della capienza dell'imposta lorda

➤ **Reddito complessivo annuo superiore a 28.000 euro** ➡ **NON SPETTA**

Reddito complessivo = reddito da lavoro dipendente
+ redditi fondiari (es. affitti)
+ reddito da lavoro autonomo

Non sono da considerare:

- ✓ il reddito della casa di prima abitazione
- ✓ I premi di risultato soggetti ad imposta sostitutiva del 10% o 5%
- ✓ **I premi di risultato erogati sotto forma di welfare**

MODALITA' DI PAGAMENTO			RIFERIMENTI BANCARI			SCATTI ANZIANITA'			LIVELLO	% PART TIME
						N. 1,00	DATA PROSSIMO	1/07/2025	4S	20,00
RATEI	RESIDUI A.P.	MATURATI	GODUTI		RESIDUI TOTALI	RETR.BASE	AUM.PER.ANZ.			
			A.P.	A.C.						
FERIE (GIORNI)	65,50	10,83	7,20		69,13	1.465,62000	20,00000			
PERMESSI (R.O.L.) (ORE)	15,17	0,67	2,00		13,84					
EX FESTIVITA' (ORE)	14,60	0,53			15,13					
						RETRIBUZIONE ORARIA		RETRIBUZIONE GIORNALIERA	RETRIBUZIONE MENSILE	
						8,73894		57,13923	1.485,62	
VOCE	DESCRIZIONE	Unita' di misura	Quantita'	Base	TRATTENUTE	COMPETENZE	C*	I*	T*	N*
0	Retribuzione ordinaria	GIORNI	24,000	11,42785		274,27	*	*	*	*
200	Ferie godute	GIORNI	2,400							
210	Permessi riduz. orario goduti	ORE	2,000							
230	Festivita'	GIORNI	2,000	11,42785		22,86	*	*	*	*

* = C - Imponibile contributivo ; I - Ir

Reddito annuo: $274,27 + 22,86 = 297,13 \times 14 = 4.159,82$
non spetta

Il «corpo» del cedolino paga indica la retribuzione effettiva in relazione al mese di riferimento indicato in testata e si compone di varie colonne tra cui vi evidenzio la colonna trattenute e la colonna competenze:

MODALITA' DI PAGAMENTO			RIFERIMENTI BANCARI			SCATTI ANZIANITA'			LIVELLO	% PART TIME
BONIFICO BANCARIO						N.	DATA PROSSIMO	1/12/2025	4	62,50
RATEI	RESIDUI A.P.	MATURATI	GODUTI		RESIDUI TOTALI	RETR.BASE				
			A.P.	A.C.						
FERIE (GIORNI)	8,47	10,83	8,40		10,90	1.201,14000				
PERMESSI (R.O.L.) (ORE)	32,17	3,33			35,50					
EX FESTIVITA' (ORE)	28,83	2,67			31,50					
PERMESSI BANCA ORE	2,00				2,00		RETRIBUZIONE ORARIA	RETRIBUZIONE GIORNALIERA	RETRIBUZIONE MENSILE	
							7,06553	46,19769	1.201,14	
VOCE	DESCRIZIONE	Unita' di misura	Quantita'	Base	TRATTENUTE	COMPETENZE	C	I	T	N
0	Retribuzione ordinaria	GIORNI	24,000	28,87356		692,97	*	*	*	*
200	Ferie godute	GIORNI	2,400							
230	Festivita'	GIORNI	2,000	28,87356		57,75	*	*	*	*
828	Rata Addizionale Regionale				12,88					*
930	Trattamento integrativo DL 3/2020					100,00				*

* = C - Imponibile contributivo ; I - Imponibile

Reddito annuo: $692,97 + 57,75 = 687,72 \times 14 = 9.628,08$
spetta intero

Ma se il lavoratore passasse a tempo pieno:

Reddito annuo: 1.201,14 x 14 = 16.815,96 spetta solo in parte

MODALITA' DI PAGAMENTO			RIFERIMENTI BANCARI			SCATTI ANZIANITA'			LIVELLO	% PART TIME
BONIFICO BANCARIO						N.	DATA PROSSIMO	1/12/2025	4	62,50
RATEI	RESIDUI A.P.	MATURATI	GODUTI		RESIDUI TOTALI	RETR.BASE				
			A.P.	A.C.						
FERIE (GIORNI)	8,47	10,83	8,40		10,90	1.201,14000				
PERMESSI (R.O.L.) (ORE)	32,17	3,33			35,50					
EX FESTIVITA' (ORE)	28,83	2,67			31,50					
PERMESSI BANCA ORE	2,00				2,00	RETRIBUZIONE ORARIA	RETRIBUZIONE GIORNALIERA	RETRIBUZIONE MENSILE		
						7,06553	46,19769	1.201,14		
VOCE	DESCRIZIONE	Unita' di misura	Quantita'	Base	TRATTENUTE	COMPETENZE	C	I	T	N
0	Retribuzione ordinaria	GIORNI	24,000	28,87356		692,97	*	*	*	*
200	Ferie godute	GIORNI	2,400							
230	Festivita'	GIORNI	2,000	28,87356		57,75	*	*	*	*
828	Rata Addizionale Regionale				12,88					*
930	Trattamento integrativo DL 3/2020					100,00				*

* = C - Importabile contributivo ; I - Importabile

Perché fino a giugno non ho avuto diritto e a luglio mi ritrovo 200 euro ???

SETT. RETR.	GG. RETRIBUITI	GG. LAVORATI	ORE LAVORATE	SCATTI ANZIANITA' N.	DATA PROSSIMO	RETRIBUZIONE ORARIA	RETRIBUZIONE GIORNALIERA	RETRIBUZIONE MENSILE	
5	26	18	56,00		1/01/2025	9,30218	60,82192	1.581,37	
VOCE	DESCRIZIONE	Unita' di misura	Quantita'	Base	TRATTENUTE	COMPETENZE	C *	I *	N *
0	Retribuzione ordinaria	GIORNI	24,000	22,80822		547,40	*	*	*
10	Lavoro supplementare	ORE	2,000	13,02305		26,05	*	*	*
230	Festivita'	GIORNI	2,000	22,80822		45,62	*	*	*

Reddito annuo: 547,40 +
 26,05 + 45,62 = 619,07 x 13 =
8.047,91
NON spetta

						RETRIBUZIONE ORARIA	RETRIBUZIONE GIORNALIERA	RETRIBUZIONE MENSILE		
						9,30218	60,82192	1.581,37		
VOCE	DESCRIZIONE	Unita' di misura	Quantita'	Base	TRATTENUTE	COMPETENZE	C *	I *	T *	N *
0	Retribuzione ordinaria	GIORNI	26,000	22,80822		593,01	*	*	*	*
31	Lavoro supplementare	ORE	12,000	13,02305		156,28	*	*	*	*
930	Trattamento integrativo DL 3/2020	2023				200,00				*

Reddito annuo:
 593,01+156,28 = 749,29 x 13
 = **9.740,77**
spetta intero

Il welfare

*“l’impresa è uno dei principali fattori
di mutamento del tessuto sociale e quindi deve contribuire alla
ricerca di una migliore qualità della vita individuale e
collettiva”*

Adriano Olivetti

Welfare aziendale
Offrire più tempo
è la nuova sfida

— alle pagine 23-25

Rapporti

La nuova sfida del welfare aziendale: offrire il tempo

La **tendenza**. Tra i lavoratori cresce la richiesta di avere più tempo a disposizione da dedicare alla famiglia, al benessere e agli interessi personali

Cristina Casadei

La nuova rotta del welfare aziendale è offrire tempo ai lavoratori. Tempo che, in fondo, equivale a denaro. La richiesta di disporre in maggiore quantità per la vita privata, tanto per dedicarsi alla famiglia, quanto ai propri interessi personali, arriva dai lavoratori, come emerge incrociando le survey di numerosi centri studi che abbiamo raccontato sul Sole24Ore. Una delle ultime è stata realizzata da Pagegroup, interpellando ben 70mila professionisti a livello globale, Italia inclusa: ebbene il 70% ritiene che l'equilibrio tra lavoro e vita privata sia uno dei principali indici di soddisfazione lavorativa. Concentrandosi sul nostro Paese, il Censis ha riscontrato che il 76,2% dei giovani sono convinti che un impegno ag-

La contrattazione, sia al primo che al secondo livello, è sempre la vera cartina di tornasole delle dinamiche in atto. Nei contratti collettivi nazionali di lavoro, date le richieste che arrivano dagli stessi lavoratori, i sindacati hanno messo sul tavolo di numerose trattative la riduzione dell'orario di lavoro. Un tema molto complesso perché si scontra con quello della produttività, da sempre un punto debole nel nostro Paese. La riduzione oraria è così entrata nell'ultimo negoziato dell'industria del legno-arredo, dove però il tema è uscito dal tavolo un attimo prima della firma del nuovo contratto. Se ne parla in questi giorni nell'alimentare, dove la piattaforma sindacale avanza la richiesta di una netta riduzione oraria. Se ne parlerà anche per il contratto delle telecomunicazioni, dove le assemblee dei lavoratori hanno da poco approvato una piattaforma

dare un segnale concreto, però, sono i bancari che, nell'ultimo contratto Abi, hanno concordato una riduzione oraria di mezz'ora alla settimana. Di per sé può sembrare poco, ma nell'arco annuale porta a quasi tre giorni e mezzo di lavoro in meno all'anno.

L'ampliamento dei permessi

Scendendo nell'ambito aziendale e quindi nella contrattazione di secondo livello, si nota un allargamento dei permessi retribuiti e delle loro "causali", che vanno dalla genitorialità a 360°, alle visite mediche, fino alla malattia. Con la possibilità, in alcuni casi, di convertire parte del premio in permessi. Spicca, a questo proposito, l'accordo sul premio (Vap, valore aggiunto per dipendente) di UniCredit che ha previsto la possibilità di convertire in tempo il premio per avere fino a 5 giorni liberi in più all'anno. En-


visto dalla normativa. E ha innalzato di ulteriori 5 giorni il congedo obbligatorio di paternità oltre alla normativa. Inoltre ha anche previsto che l'importo del premio di risultato possa essere convertito in permessi. Sanofi ha lanciato un programma per i collaboratori affetti da cancro e altre malattie critiche che prevede tra l'altro sostegno emotivo, flessibilità in tempi e modalità di lavoro, retribuzione al 100% per un anno e marcatori tumorali nel check up. Da anni la casa farmaceutica ha anche previsto permessi integrativi per l'assistenza a familiari non autosufficienti o che devono gestire patologie critiche. Fater ha invece promosso un welfare particolarmente vantaggioso per chi ha figli. E ai dipendenti operai over 50 offre 3 giorni aggiuntivi di ferie, per mitigare l'impatto dei turni notturni.

stenuto da Unipol e The European House-Ambrosetti, secondo cui la spesa in welfare in Italia per il 2023 è risultata in crescita a 632,4 miliardi di euro (+3,7% rispetto al dato del 2022), includendo in questo perimetro i 3 pilastri tradizionali (sanità, politiche sociali, previdenza) e l'istruzione. La spesa previdenziale assorbe oltre la metà delle risorse. Seguono la spesa sanitaria (21,5%), quella in politiche sociali (16,9%) e la spesa in istruzione (11,3%). I pilastri storici del welfare pubblico hanno una corrispondenza in quello privato, nella sanità integrativa e nella previdenza complementare. Le parti sociali sono sempre più attente all'una e all'altra, per l'arretramento della sanità pubblica e la difficoltà a costruirsi una solida posizione previdenziale, soprattutto tra i più giovani. Così, per citare un esempio, la sanità integrativa di-

© RIPRODUZIONE RISERVATA

dare un segnale concreto, però, sono i bancari che, nell'ultimo contratto Abi, hanno concordato una riduzione oraria di mezz'ora alla settimana. Di per sé può sembrare poco, ma nell'arco annuale porta a quasi tre giorni e mezzo di lavoro in meno all'anno.

L'ampliamento dei permessi



Scendendo nell'ambito aziendale e quindi nella contrattazione di secondo livello, si nota un allargamento dei permessi retribuiti e delle loro "causali", che vanno dalla genitorialità a 360°, alle visite mediche, fino alla malattia. Con la possibilità, in alcuni casi, di convertire parte del premio in permessi. Spicca, a questo proposito, l'accordo sul premio (Vap, valore aggiunto per dipendente) di UniCredit che ha previsto la possibilità di convertire in tempo il premio per avere fino a 5 giorni liberi in più all'anno. Engineering, nell'ultimo integrativo, ha innalzato il numero di permessi per visite mediche private e per la malattia dei figli, ma ha anche portato il contributo per congedo parentale facoltativo all'80% della retribuzione per un mese in aggiunta a quanto pre-

visto dalla normativa. E ha innalzato di ulteriori 5 giorni il congedo obbligatorio di paternità oltre alla normativa. Inoltre ha anche previsto che l'importo del premio di risultato possa essere convertito in permessi. Sanofi ha lanciato un programma per i collaboratori affetti da cancro e altre malattie critiche che prevede tra l'altro sostegno emotivo, flessibilità in tempi e modalità di lavoro, retribuzione al 100% per un anno e marcatori tumorali nel check up. Da anni la casa farmaceutica ha anche previsto permessi integrativi per l'assistenza a familiari non autosufficienti o che devono gestire patologie critiche. Fater ha invece promosso un welfare particolarmente vantaggioso per chi ha figli. E ai dipendenti operai over 50 offre 3 giorni aggiuntivi di ferie, per mitigare l'impatto dei turni notturni.

I pilastri del welfare

Ogni ragionamento sul welfare, però, non può prescindere dai pilastri che ne costituiscono l'ossatura. Anche in questo caso i numeri aiutano a capire. Come quelli del Rapporto del Think Tank "Welfare, Italia", so-

Il concetto di “retribuzione soddisfacente”

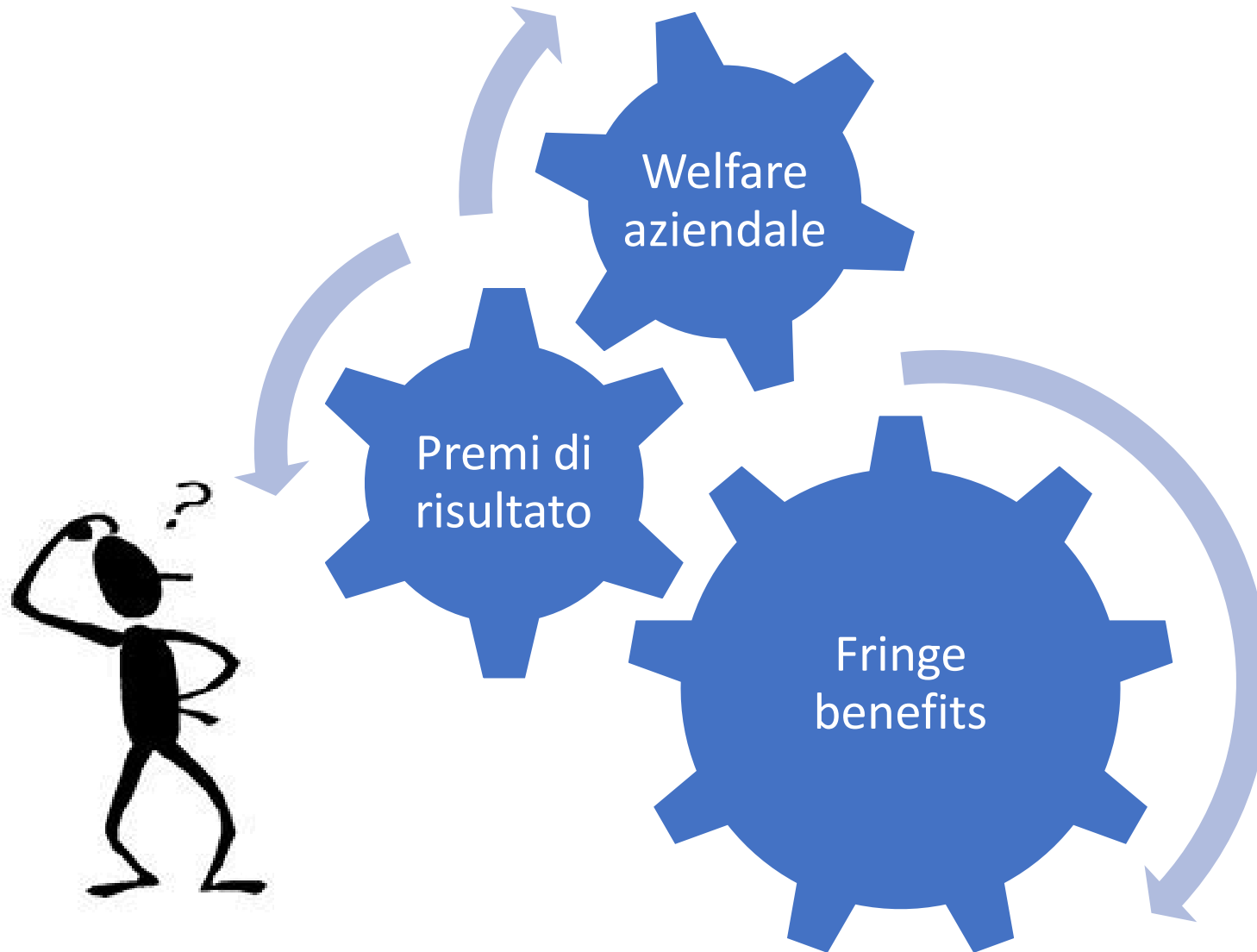
Nuovi piani retributivi che dovranno essere composti da tre fattori:

compensation (premi di produzione detassati e fringe benefit),

✓ tempo (smart working e flessibilità oraria)

✓ opportunità (programmi di formazione e percorsi di carriera)

concentrandosi sugli strumenti che il Legislatore mette a disposizione per riconoscere ai lavoratori importi e servizi gravati il meno possibile dal peso contributivo e fiscale.



I benefit

i **benefit** possono essere concessi anche ad personam, in misura variabile. Sono liberalmente definiti dal datore di lavoro e non vanno quindi confusi con i bonus imposti dal legislatore;



Soglia di esenzione

La soglia di esenzione dei fringe benefit, ma solo per il periodo d'imposta 2024, ancora una volta non in modo strutturale è:

1.000,00 per tutti i lavoratori

2.000,00 per i lavoratori con figli a carico

Le somme comprese nell'esenzione non riguardano solo le utenze domestiche, ma **anche le somme rimborsate per il pagamento dell'affitto prima casa o per il pagamento degli interessi per il mutuo sulla prima casa.**

Per i lavoratori con figli che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 12, c. 2, del T.U.I.R. la norma specifica che ai fini della disposizione si tiene conto anche dei figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, figli adottati o in affidamento.

Il welfare aziendale

il **welfare aziendale** deve essere previsto da un regolamento aziendale o dalla contrattazione collettiva, e definito per categorie omogenee. Può anche essere premiale, ma sempre per categorie. La misura è definita dal datore di lavoro e può ricomprendere benefit, servizi e rimborsi. Il regolamento aziendale non ha natura negoziale ma costituisce un atto unilaterale del datore di lavoro che permette una maggiore flessibilità operativa ed esclude, allo stesso tempo, l'opzione per i dipendenti di convertire premi in denaro in beni e servizi di welfare;

Regolamento aziendale: è un atto unilaterale per iniziativa volontaria del datore di lavoro, senza negoziazione da comunicare a tutti i dipendenti (meglio se firmato) Non deve contenere clausole di libera uscita e non deve essere modificabile durante il periodo di validità, almeno biennale.



A chi si applica

L'agevolazione è limitata ai soli titolari di reddito di lavoro dipendente con esclusione delle altre categorie di reddito.

Sono inclusi i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente

E' rivolto anche ai lavoratori somministrati e ai titolari di stage extracurricolari

Può essere corrisposto agli amministratori di società con compenso (risposta AdE 956/14863/2019)

NO amministratore unico (interpello AdE 954/1535/2017)



Fontanella Dott.ssa Luisella

Le categorie di dipendenti

Si tratta di gruppi omogenei, anche se non tutti gli appartenenti al gruppo usufruiscono dei servizi di welfare

L'espressione "*categorie di dipendenti*" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte

Art.51 TUIR comma 2 lett. f

Casistica	Azienda	Modalità di attuazione	Vincoli	Note
<p>Spese per servizi sostenuti dal datore di lavoro in conformità a disposizioni di contratto collettivo di primo o secondo livello.</p> <p>Si tratta dei benefits in natura previsti da piani di welfare introdotti con regolamenti aziendali ad hoc che non concorrono alla formazione del reddito dei lavoratori se riconosciuti sotto forma di opere e servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto, assistenza sociale e sanitaria, purché siano rivolti alla generalità o a categorie di dipendenti.</p>	<p>Deducibilità piena dal reddito di impresa (art. 95 T.U.I.R.)</p> <p>NO detrazione IVA sugli acquisti finalizzati al welfare aziendale poiché non finalizzati a generare ricavi imponibili. Manca l'inerenza, il nesso diretto con l'attività aziendale e quindi la concorrenza di tali costi al prezzo finale di vendita.</p>	<p>Regolamento aziendale (atto unilaterale): pienamente obbligatorio, da comunicare ai dipendenti e da questi esigibile. Meglio se firmato anche dai dipendenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> Non deve contenere clausole di «libera uscita». Deve durare per un periodo congruo. Deve risultare non revocabile né modificabile da parte del datore di lavoro 	<p>NON È POSSIBILE</p> <ul style="list-style-type: none"> riconoscere il credito welfare esclusivamente in ragione di performance individuali effettuare la ripartizione sulla base di valutazioni connesse alla prestazione lavorativa prevedere all'interno del regolamento welfare una conversione in denaro sostituire in welfare somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori 	<p>Il regolamento aziendale è vincolante per il datore di lavoro e preferibilmente di durata almeno biennale (interpello 265 del 17 maggio 2022)</p> <p>Possono essere erogati anche ai:</p> <ul style="list-style-type: none"> Titolari di stage extracurricolare Amministratori di società che compongono il Consiglio di Amministrazione, con incarichi e deleghe operative (interpello n. 954-1535/2017)

I premi di produzione o premio di risultato

E' quello strumento che permette, attraverso un accordo sindacale o contratto di secondo livello di poter erogare un premio ai dipendenti, al raggiungimento di uno o più obiettivi migliorando efficienza, qualità, innovazione e produttività aziendale

I premi di produzione

il welfare in sostituzione dei premi di produttività definiti dalla contrattazione di secondo livello (solitamente utilizzati nelle imprese dove le relazioni sindacali hanno un ruolo rilevante), con obbligo di deposito telematico presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro 30 giorni dalla stipula del relativo accordo tramite il portale clic lavoro, è subordinato alla scelta del lavoratore che decide di convertire in welfare in tutto o in parte il premio di produttività, nei limiti di 3.000/4.000 euro (limite detassazione, da non confondere con il limite dei benefit) o nei limiti del premio, se inferiore;

I premi di produzione



In caso di premio in denaro non si applica l'IRPEF ma
IMPOSTA SOSTITUTIVA del 10%
5% con la Legge di Bilancio 2023 e 2024



NESSUNA TASSA

se il dipendente converte il premio in beni in natura,
ossia in servizi di welfare



I premi di produzione

	Legge di Stabilità 2016	Legge di Stabilità 2017	DL 50/2017	Oggi
Importo premio di produttività (lordo)	• 2.000 euro • 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori	• 3.000 euro • 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori	3.000 euro anche per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori (rimane il limite più elevato di 4.000 euro solo per i contratti aziendali e territoriali ante 24 aprile 2017)	Limiti invariati
Tetto di reddito di lavoro dipendente	50.000 euro	80.000 euro	Limite invariato	Limite invariato

QUALI BENI E SERVIZI POSSONO SOSTITUIRE IL PDR

- Servizi di welfare di cui al comma 2 dell'art 51 TUIR
- Fringe benefit di cui ai commi 3 e 3 bis dell'art 51 TUIR
- Beni previsti nel comma 4 dell'art 51 TUIR
- Contributi a casse sanitarie (anche se eccedono 3.615,20 euro) e a fondi di previdenza complementare
- Azioni anche di importo superiore a 2.065,83