Fringe benefit auto aziendali, regole 2025 e focus sul periodo transitorio

L’Agenzia delle Entrate ha pubblicato la circolare n. 10/E del 3 luglio 2025, che chiarisce l’applicazione della nuova disciplina fiscale sui veicoli aziendali concessi in uso promiscuo ai dipendenti, come modificata dalla Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024) e dal D.L. n. 19/2025 (decreto “Bollette”).

Novità in tema lavoro dipendente. Welfare aziendale, fino a 2mila euro senza imposte per i dipendenti con figli a carico | Nei fringe benefit anche l’affitto e gli interessi sul mutuo “prima casa”

Arrivano le indicazioni dell’Agenzia sulle novità in materia di redditi di lavoro dipendente introdotte dalla legge di Bilancio 2024 (Legge n. 213/2023) e dal Decreto Anticipi (D.L. n. 145/2023). Con la circolare n. 5/E di oggi, le Entrate

illustrano le nuove misure per il welfare aziendale, il trattamento integrativo speciale per i lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale e gli effetti fiscali relativi alle norme sul riscatto dei periodi non coperti da retribuzione. Tra le novità, entrano tra i “bonus” esentasse non solo le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro ai dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche, ma anche quelle per l’affitto e per gli interessi sul mutuo della prima casa. Il limite entro il quale è possibile riconoscere beni e servizi esenti da imposte, ordinariamente fissato a 258,23 euro, è stabilito a mille euro, con ulteriore innalzamento a 2mila euro per i dipendenti con figli a carico.

Le novità fiscali riguardanti il welfare aziendale, il trattamento integrativo speciale lavoratori del turismo e il riscatto dei periodi non coperti da retribuzione

Con la circolare dell’Agenzia delle entrate n. 5 del 7 marzo 2024 forniti chiarimenti sulle novità fiscali riguardanti il welfare aziendale, il trattamento integrativo speciale per il lavoro notturno e festivo per i dipendenti degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e per quelli di strutture turistiche, ricettive e termali e il riscatto dei

periodi non coperti da retribuzione, contenute nelle disposizioni di cui all'articolo 1 della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di bilancio 2024).

Nell'ambito delle misure concernenti il welfare aziendale, si fornite, altresì, precisazioni sulla novella dell'articolo 51, comma 4, lettera b), primo periodo, del Tuir, introdotta dall'articolo 3, commi 3-bis e 3-ter, del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145 (Decreto Anticipi), convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2023, n. 191, che ha modificato la modalità di determinazione del fringe benefit in caso di prestiti concessi al lavoratore dipendente.

Legge di Bilancio 2024: le misure per lavoratori e famiglie pubblicate in Gazzetta Ufficiale

Pubblicata nel supplemento ordinario n. 40/L alla *Gazzetta Ufficiale* n. 303 del 30 dicembre 2023, la legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante: «*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2023*».

Di seguito, le principali misure in favore di lavoratori e famiglie.

Vedi anche: *Legge di Bilancio 2024. La sintesi degli interventi sulla fiscalità*

Conferma del taglio del cuneo fiscale

Confermato anche per il 2024, il taglio del cuneo contributivo per la quota a carico dei lavoratori dipendenti. La quota di **esonero rimane al 6%** per le retribuzioni mensili imponibili fino a 2.692 euro (parametrate su 13 mensilità) ed al 7% per quelle fino a 1.923 euro (sempre parametrate su 13 mensilità). Si segnala, peraltro, che la misura non riguarda la tredicesima mensilità. Pertanto, quella relativa al 2023 avrà una quota di esonero pari al 2%, mentre quella relativa al 2024 sarà sottoposta ad imposizione ordinaria.

Detassazione dei *Fringe Benefits*

Anche per il 2024, i *fringe benefits* non concorreranno a formare reddito da lavoro dipendente: **fino a 2.000 per i lavoratori con figli a carico (ai sensi del T.U.I.R), fino a 1.000 per la generalità dei lavoratori dipendent**i (soglia innalzata dagli euro 258 previsti dalla normativa fiscale "ordinaria" per i dipendenti senza figli).

Tassazione agevolata dei premi di risultato

Confermata anche per il 2024 l'imposizione al 5% – con un limite di reddito agevolato pari a 3.000 euro lordi – sulle somme erogate a titolo di premi di risultato o di partecipazione agli utili di impresa per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato),

che abbiano percepito nell'anno di imposta precedente, redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a euro 80.000.

Come già previsto dal cosiddetto "Decreto Lavoro 2023" (D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni in legge 3 luglio 2023, n. 85), anche per il 2024, sono confermate le agevolazioni per i lavoratori del settore turistico, ricettivo alberghiero e termale. In particolare, per il periodo gennaio-giugno 2024, per i lavoratori dipendenti del comparto – che abbiano conseguito nel 2023 un reddito da lavoro dipendente fino a 40.000 euro – e per i lavoratori della ristorazione e somministrazione di bevande e alimenti, è previsto un trattamento integrativo speciale pari al 15% della retribuzione lorda corrisposta in relazione al lavoro notturno ed alle prestazioni di lavoro straordinario svolte nei giorni festivi. I benefici non concorrono alla formazione del reddito.

Personale in servizio presso la Croce Rossa Italiana

Al personale *ex* militare della Croce Rossa viene garantito l'assegno *ad personam*. Continua ad essere corrisposta la differenza tra il trattamento economico in godimento – limitatamente a quello fondamentale e accessorio avente natura fissa e continuativa – e il trattamento del corrispondente personale civile della stessa, come assegno *ad personam*, riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti. Al personale della Croce Rossa assunto da altre amministrazioni continua ad essere corrisposta – come assegno *ad personam* riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti – la differenza tra il trattamento economico in godimento, limitatamente al trattamento fondamentale e

accessorio avente natura fissa e continuativa, e il trattamento del corrispondente personale dell'amministrazione ricevente.

Rinnovi dei contratti collettivi delle pubbliche amministrazioni

Stanziati 3 miliardi di euro per l'anno 2024 e 5 miliardi di euro a decorrere dall'anno 2025, per il rinnovo contrattuale del CCNL degli impiegati dello Stato per il triennio 2022-2024 con aumento di 6.7 volte dell'importo relativo all'indennità per vacanza contrattuale, scomputato per l'anno 2024 per i lavoratori che lo hanno percepito in unica soluzione a dicembre 2023. Gli oneri relativi alla medesima finalità per gli enti diversi dall'amministrazione statale sono incrementati della stessa misura e posti a carico dei relativi bilanci.

Efficientamento degli uffici del RUNTS

Per efficientare l'esercizio delle funzioni degli uffici regionali e provinciali del Registro unico nazionale del Terzo settore, le province autonome di Trento e di Bolzano possono assumere personale da destinare al potenziamento dei predetti uffici, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a valere sui fondi già stanziati per il funzionamento del registro medesimo.

Contrasto dell'evasione contributiva nel settore del lavoro domestico

L’Agenzia delle entrate e l’INPS realizzeranno la piena interoperabilità delle rispettive banche dati, anche utilizzando nuove tecnologie, mettendo a disposizione dei contribuenti i relativi dati analizzati ed acquisiti. S’intende favorire l’adempimento spontaneo tramite dichiarazione precompilata e la segnalazione di eventuali anomalie. Infine, è previsto che i due enti svolgano analisi e controlli su dati retributivi e contributivi, con interventi finalizzati alla corretta ricostruzione delle posizioni reddituali e contributive.

Compensazione telematica dei crediti INPS e INAIL

A decorrere dal 1° luglio 2024, i crediti maturati a titolo di contributi e premi nei confronti di INPS e INAIL potranno essere compensati esclusivamente mediante i servizi telematici messi a disposizione dall’Agenzia delle Entrate, secondo modalità tecniche definite con provvedimento del direttore della stessa.

Nuovi requisiti per la pensione di vecchiaia

Il diritto alla pensione di vecchiaia (ove sussistano i requisiti anagrafici previsti dalla legislazione vigente), i**n presenza di un’anzianità contributiva minima pari almeno a 20 anni**, potrà essere conseguito a condizione che l’importo lordo mensile della pensione sia almeno pari all’importo dell’assegno sociale (precedentemente, era previsto che l’importo fosse pari almeno a 1.5 volte tale assegno). Inoltre, il diritto alla pensione anticipata

(ferma l’anzianità contributiva minima di almeno 20 anni) potrà essere conseguito qualora l’importo lordo mensile della pensione sia pari almeno a:

– **3 volte l’importo dell’assegno sociale** (precedentemente, 2,8 volte);

– **2,8 volte l’importo dell’assegno sociale, per le donne con un figlio**;

– **2,6 volte l’importo dell’assegno sociale, per le donne con due o più figli**.

Fino al conseguimento dei requisiti per l’accesso alla pensione di vecchiaia, l’importo lordo mensile relativo al trattamento di pensione anticipata non potrà essere riconosciuto in misura superiore a 5 volte il trattamento mensile minimo previsto a legislazione vigente. Viene inserita una finestra di 3 mesi dalla data di maturazione delle condizioni complessive previste per l’accesso alla pensione anticipata. I requisiti contributivi per l’accesso alla pensione anticipata dovranno essere adeguati alla speranza di vita.

Riscatto previdenziale dei periodi non coperti da versamenti contributivi

In via sperimentale per il biennio 2024-2025, per i soggetti che siano già titolari di pensione e che abbiano versato il primo contributo in data successiva al 31 dicembre 1995, è prevista la facoltà di riscattare – in tutto o in parte – periodi antecedenti alla data di entrata in vigore della presente legge finanziaria (anche non consecutivi) non coperti da contribuzione, ricadenti tra l’anno del versamento del primo contributo e quello dell’ultimo

accreditato fino ad un massimo di 5 anni totali. L’onere per il riscatto, relativamente ai lavoratori del settore privato, potrà essere sostenuto dal datore di lavoro, destinando a tal fine i premi di produzione del lavoratore. In tal caso, il contributo è deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo e non concorre alla determinazione del reddito da lavoro dipendente. L’onere è frazionabile, senza applicazione di interessi, fino ad un massimo 120 rate mensili di importo non inferiore a 30 euro. In caso di eventuale successiva acquisizione di anzianità assicurativa antecedente al 1° gennaio 1996, il riscatto verrà annullato d’ufficio con conseguente restituzione dei contributi. La rateizzazione non potrà essere concessa qualora i contributi da riscatto debbano essere utilizzati per l’immediata liquidazione della pensione o qualora gli stessi contributi siano determinanti per l’accoglimento di una domanda di autorizzazione ai versamenti volontari. Qualora la situazione si verifichi nel corso della rateizzazione già concessa, è previsto che la somma ancora dovuta sia versata in una unica soluzione.

Obblighi contributivi delle Pubbliche Amministrazioni

Sono ritenuti assolti, da parte delle PA, gli obblighi contributivi relativi ai propri dipendenti (con riferimento ai periodi di paga antecedenti il 1° gennaio 2005) attraverso la semplice trasmissione all’INPS delle denunce retributive e contributive mensili. È, altresì, previsto che i risparmi di spesa costituiscano economie di bilancio. Sono fatti salvi gli effetti dei provvedimenti giurisdizionali passati in giudicato all’entrata in vigore della presente legge.

Rivalutazione automatica delle pensioni

È previsto che, per l'anno 2024, la rivalutazione automatica rispetto all'inflazione dei trattamenti pensionistici sia riconosciuta nella misura del:

– 100%, per i trattamenti pari o inferiori a 4 volte il trattamento minimo INPS;

– 85%, per i trattamenti complessivamente pari o inferiori a 5 volte il trattamento minimo INPS;

– 53%, per i trattamenti complessivamente superiori a 5 volte il trattamento minimo INPS e fino a 6 volte lo stesso;

– 47%, per i trattamenti complessivamente superiori a 6 volte il trattamento minimo INPS e fino a 8 volte lo stesso;

– 37%, per i trattamenti complessivamente superiori a 8 volte il trattamento minimo INPS e fino a 10 volte lo stesso;

– 22%, per i trattamenti complessivamente superiori a 10 volte il trattamento minimo INPS.

Per i trattamenti di cui alle lettere *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, l'aumento conseguente alla rivalutazione non può comunque determinare un trattamento superiore alla rispettiva fascia di trattamento INPS, ed è riconosciuto fino a concorrenza dello stesso.

Modifiche all'APE Sociale

Per il 2024, il requisito anagrafico per l'accesso all'APE sociale è innalzato a 63 anni e 5 mesi, a fronte del

precedente requisito di 63 anni.

Nuove condizioni per “Opzione Donna”

Per il 2024, è innalzato il requisito anagrafico per l’accesso ad Opzione Donna. Dal 1° gennaio 2024, saranno necessari 61 anni di età, a fronte del precedente requisito di 60 anni, confermando quando previsto dalla precedente versione del beneficio circa i requisiti di anzianità contributiva e la riduzione dell’età anagrafica per l’accesso allo strumento, parametrato sulla presenza di figli. Il termine entro il quale il personale del comparto scuola e AFAM potrà presentare la relativa domanda è spostato dal 28 febbraio 2023 al 28 febbraio 2024.

Quota 103

Confermata per il 2024 la misura “Quota 103” con modifiche per chi matura i requisiti nell’anno 2024:

– calcolo interamente contributivo dell’assegno;

– importo dell’assegno erogabile in misura pari a massimo 4 volte il trattamento minimo INPS (fino al conseguimento della pensione di vecchiaia);

– finestra di 7 mesi per i lavoratori privati e di 9 mesi per i lavoratori del settore pubblico;

– termine entro il quale il personale del comparto scuola e AFAM può presentare la relativa domanda dal 28 febbraio 2023 al 28 febbraio 2024.

Cosiddetto “Bonus Maroni”

Anche per il lavoratore che maturi i requisiti per accedere a Quota 103 nell’anno 2024, sarà possibile richiedere l’esonero dal versamento della quota contributiva a proprio carico, per averla così accreditata in busta paga (c.d. *Bonus* Maroni).

Proroga agevolazioni contributive per i c.d. stampatori

Oltre alla spesa già prevista a legislazione vigente, è autorizzata l’ulteriore spesa massima di 10,4 milioni per il 2024, 10,5 milioni per il 2025 e 2026 e 2,4 milioni per il 2027, per l’accesso, in deroga ai requisiti ordinari, con anzianità contributiva di almeno 35 anni per i lavoratori poligrafici di imprese stampatrici di quotidiani e periodici, e di imprese editrici di quotidiani, periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale che abbiano presentato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale in presenza di crisi entro il 31 dicembre 2023.

Stabilizzazione e modifiche alla ISCRO

A decorrere dal 2024, è confermata l’istituzione della Indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa come misura strutturale con le modificazioni, di seguito, indicate. Il richiedente:

– non deve beneficiare dell’Assegno di Inclusione;

– deve aver conseguito, nell’anno precedente alla richiesta, un reddito da lavoro autonomo inferiore al 70% rispetto alla media dei due anni precedenti (prima 50%);

– deve aver dichiarato, nell’anno precedente alla richiesta, un reddito da lavoro autonomo non superiore a 12.000 euro (prima 10.000 euro).

L’indennità non potrà superare gli euro 800, né essere inferiore agli euro 250 euro mensili, concorrerà alla formazione del reddito da lavoro autonomo **e non potrà essere riconosciuta nel biennio successivo all’apertura della partita IV**A. Gli importi previsti dalla normativa si intendono annualmente rivalutati in base all’inflazione.

Modifiche delle indennità di malattia per i lavoratori marittimi

Modificata la misura dell’indennità di malattia fondamentale e complementare per i lavoratori marittimi, prevedendo, per gli eventi insorti a partire dal 1° gennaio 2024, che:

– l’indennità giornaliera sia commisurata al 60% della retribuzione, nei casi in cui la malattia impedisca totalmente e di fatto all’assicurato di attendere al lavoro;

– l’indennità giornaliera sia calcolata sulla base della retribuzione media globale giornaliera percepita dall’assicurato nel mese immediatamente precedente a quello in cui si è verificato l’evento di malattia;

– in caso di evento occorso nei primi 30 giorni del rapporto di lavoro, l’indennità giornaliera sia calcolata dividendo l’ammontare della retribuzione percepita nel periodo di

riferimento per il numero dei giorni retribuiti.

Nuove disposizioni per i pensionamenti anticipati nel settore pubblico

Previsto un adeguamento delle aliquote di rendimento delle gestioni previdenziali per alcune categorie di lavoratori:

– dipendenti enti locali iscritti alla Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali – CPDEL;

– sanitari iscritti alla Cassa Pensioni Sanitari – CPS;

– insegnanti di asili e scuole elementari parificate iscritti alla Cassa Pensioni Insegnanti – CPI;

– ufficiali giudiziari, aiutanti degli stessi, e coadiutori, iscritti alla Cassa Pensioni Ufficiali Giudiziari – CPUG.

Il suddetto adeguamento non potrà comportare un trattamento pensionistico maggiore rispetto a quello previsto dalla normativa precedente. Le disposizioni si applicano solo in caso di pensionamento anticipato e non si applicano ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento entro il 31 dicembre 2023 e nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza, nonché per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, prevista dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione. Inoltre, per gli iscritti alla CPS ed alla CPDEL (che cessano l'ultimo rapporto di lavoro come infermieri), la riduzione del trattamento pensionistico è a sua volta ridotta in misura pari a un trentaseiesimo per ogni mese di posticipo dell'accesso al pensionamento rispetto alla prima decorrenza utile. Per gli iscritti alla CPDEL, CPS, CPI e CPUG, sono

state previste finestre di accesso al trattamento previdenziale alla pensione anticipata “ordinaria Fornero”, con decorrenza ordinaria (3 mesi) se i requisiti vengono maturati entro il 31 dicembre 2024, prevedendo l’allungamento progressivo delle finestre per chi matura i requisiti per il pensionamento per ciascuno degli anni successivi, fermi restando i requisiti di anzianità contributiva previsti a legislazione vigente per la richiesta. Simile meccanismo si applica anche ai lavoratori precoci iscritti alle medesime casse.

Nuove disposizioni per i pensionamenti anticipati dei medici del settore pubblico.

I dirigenti medici, sanitari e infermieri del SSN possono presentare domanda di autorizzazione per il trattenimento in servizio anche oltre il limite del 40esimo anno di servizio effettivo, comunque, non oltre i 70 anni d’età. La stessa statuizione si applica per i medici nei ruoli di INPS ed INAIL.

Sostegni ai lavoratori dei settori “*deboli*”

Per il 2024, sono previste, a valere sul “Fondo sociale occupazione e formazione”, la proroga ed il finanziamento di:

– misure a sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti dei call center;

– misure a sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti nel settore della pesca marittima (compresi i soci di

cooperative della piccola pesca);

– trattamenti di CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa;

– trattamenti straordinari di integrazione salariale a favore dei lavoratori dipendenti (sospesi o con orario ridotto) di aziende sequestrate e confiscate;

– interventi a sostegno del reddito per i lavoratori per specifiche situazioni di crisi aziendali, dopo la crisi economica derivante da pandemia e crisi energetica;

– interventi a sostegno del reddito in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese del gruppo ILVA.

Rifinanziamento della CIGS.

Per il 2024, a valere sul "*Fondo sociale occupazione e formazione*", è previsto l'incremento di 50 milioni di euro (con un incremento da 50 a 100 milioni) dell'autorizzazione di spesa prevista dalla normativa vigente per la cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale.

Imprese di interesse strategico nazionale che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale

Per le imprese con almeno 1000 lavoratori dipendenti afferenti a questa categoria è stabilito che, con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sia autorizzato, a domanda, in via eccezionale e in deroga agli artt. 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015 (in continuità con le

tutele già autorizzate) un ulteriore periodo di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2024 (con alcune deroghe relativamente alla procedura di attivazione della cassa), al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio delle competenze dell'azienda medesima. È stabilito che i trattamenti di cui sopra siano riconosciuti nel limite di spesa di euro 63.300.000 per l'anno 2024 e che l'INPS provveda al monitoraggio del limite stesso (non considerando ulteriori domande), qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa.

Nuovo Bonus Asili Nido

Innalzato a 3.600 euro, con riferimento ai nati dal 1° gennaio 2024, il *bonus* riconosciuto alle famiglie con ISEE fino a 40.000 euro (che abbiano già un figlio di età inferiore a 10 anni) per il pagamento delle rette relative alla frequenza di asili nido.

Maggiori tutele per maternità e paternità

Aumentata al 60% della retribuzione (rispetto al 30% attuale), l'indennità corrisposta per il secondo mese di congedo parentale fino al sesto anno di vita del bambino. Per il solo 2024, invece, è stabilito che anche l'indennità relativa al secondo mese sarà riconosciuta nella misura dell'80% della retribuzione (così come previsto attualmente soltanto per il primo mese).

Decontribuzioni per lavoratrici con figli

Per il periodo 2024-2026, con riferimento alle **donne lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato con 3 o più figli**, è prevista la riduzione del 100% dei contributi IVS a carico fino al compimento del 18° anno di età del figlio minore (entro il limite annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile). Per il 2024, è esteso, in via sperimentale, alle lavoratrici madri di due figli, fino al compimento del 10° anno di età del figlio minore. Gli esoneri non si applicano ai rapporti di lavoro domestico.

Esclusione dei titoli di stato dal computo dell'ISEE.

Esclusi i titoli di stato dal computo del valore ISEE, fino all'importo di euro 50.000.

Fondi per le pari opportunità e il contrasto alla violenza contro le donne

Incrementato di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, e di 6 milioni a decorrere dal 2027, il Fondo per le Politiche relative ai diritti alle pari opportunità, al fine di accrescere la misura del reddito di libertà per garantire l'effettiva indipendenza economica e l'emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà. È stabilito che le risorse siano ripartite secondo criteri definiti con uno o più decreti adottati anche di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Aumentato di 4 milioni di euro per

ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, al fine di dare concreta realizzazione ai centri per il recupero degli uomini autori di violenza. Al fine di assicurare un'adeguata attuazione del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 e del correlato Piano operativo, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è stato incrementato di 5 milioni per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, con destinazione delle predette risorse alla realizzazione di centri antiviolenza. Aumentato di 3 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, al fine di rafforzare la prevenzione della violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica. Inoltre, sono stati stanziati 20 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2026 per l'acquisto e la realizzazione di case rifugio.

Esonero previdenziale per le assunzioni di donne vittime di violenza

Stanziati 1,5 milioni di euro per il 2024, 4 milioni per il 2025, 3,8 milioni per il 2026, 2,5 milioni per il 2027 e 0,7 milioni per il 2028, per i datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumeranno donne disoccupate vittime di violenza e beneficiarie della misura del reddito di libertà (anche donne che abbiano beneficiato della misura nell'anno 2023). È previsto il riconoscimento dell'esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali. In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, è stabilito il prolungamento dell'esonero fino al 18esimo mese dalla data di assunzione a tempo determinato.

Fondo per le Politiche della Famiglia

Stanziati 1,25 milioni di euro all’anno, a partire dal 2024, per finanziare il supporto tecnico-scientifico per le funzioni del Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, relative a attuazione, monitoraggio e analisi degli interventi del Fondo per le Politiche della Famiglia. Tra gli utilizzi delle risorse del Fondo vi sono, tra gli altri, progetti volti alla protezione e presa in carico dei minori vittime di violenza, interventi per il sostegno, iniziative di conciliazione del tempo di vita e di lavoro, nonché di promozione del welfare familiare aziendale.

Attuazione dei LEPS

È stabilito che le Regioni monitorino e rendicontino al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali gli interventi programmati e realizzati a valere sulle risorse ad esse trasferite, utilizzando l’ambito territoriale sociale come unità di rilevazione. L’erogazione delle risorse è condizionata all’esito del monitoraggio. Le risorse assegnate e non spese dagli ambiti territoriali sociali sono riassegnate ai Fondi per l’assistenza alle persone con disabilità grave e per le non autosufficienze. Le somme dovute agli enti del Terzo Settore per l’attività ispettiva a carico delle imprese sociali non aderenti ad enti associativi riconosciuti sono riassegnate al bilancio dello Stato per essere trasferite all’Ispettorato Nazionale del Lavoro e ad altri enti eventualmente legittimati.

Percorsi formativi

Incrementate di 50 milioni di euro per l’anno 2024, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, le risorse destinate al finanziamento dei percorsi formativi rivolti all’apprendistato (per la qualifica e il diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica superiore) e dei percorsi formativi rivolti all’alternanza scuola-lavoro.

Fondo per le vittime dell’amianto

Finanziato di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023-2026 il Fondo per le vittime dell’amianto, con possibile aggiornamento del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali contenente le tabelle di liquidazione degli indennizzi e modalità e procedure di erogazione delle somme.

Esclusione dalla CIG dei lavoratori dell’Agenzia del Demanio

Statuita per interpretazione autentica della norma, l’esclusione dell’Agenzia del Demanio dalle norme sull’integrazione salariale dei lavoratori dell’industria, mediante esclusione dalle norme relative alle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

Politiche a favore della disabilità

Istituito il Fondo Unico per l’Inclusione delle Persone con Disabilità (con abrogazione delle disposizioni istitutive dei precedenti fondi istituiti per analoghe finalità) destinato a finanziare iniziative in materia di:

– potenziamento dei servizi di assistenza all’autonomia e alla comunicazione per gli alunni con disabilità della scuola dell’infanzia, primaria e secondaria di primo e secondo grado;

– promozione e realizzazione di infrastrutture, anche digitali, per l’inclusione delle persone con disabilità; – inclusione lavorativa e sportiva;

– turismo accessibile;

– iniziative dedicate alle persone con disturbi del neuro-sviluppo e dello spettro autistico;

– interventi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell’attività di cura non professionale del *caregiver* familiare;

– promozione della piena ed effettiva inclusione sociale delle persone sorde e con ipoacusia;

– promozione di iniziative e di progetti per l’inclusione, l’accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità, di particolare rilevanza nazionale o territoriale, realizzati da enti del Terzo Settore con il coinvolgimento degli stessi, in attuazione del principio di sussidiarietà. Incrementato di 85 milioni, a decorrere dal 2026, il Fondo per le politiche in favore delle persone con disabilità.

Misure per la sanità dei lavoratori transfrontalieri

Stabilito che, sia i residenti in Italia che lavorano e soggiornano in Svizzera e che utilizzano il SSN italiano, sia i frontalieri di cui all'art. 9, paragrafo 1, dell'Accordo tra Italia e Svizzera (relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri che hanno esercitato il diritto di opzione per l'assicurazione malattie, sia i loro familiari a carico), siano tenuti a versare alla Regione di residenza una quota di compartecipazione al SSN attuando la progressività del contributo in rapporto al reddito netto e ai carichi familiari, con un minimo di 30 euro ed un massimo di 200 euro per ogni mese lavorato. Il ricavato di tali versamenti è destinato a sostenere il SSN delle aree di confine e il trattamento di medici ed infermieri.

Sviluppo della professionalità dei lavoratori INAPP e INAIL

A decorrere dal 2024, è istituito un fondo presso il MEF (con dotazione di circa 35 milioni all'anno) al fine di promuovere lo sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello, da ripartire tra alcuni istituti ed enti (tra cui anche INAPP ed INAIL).

Fondo per le crisi occupazionale nel settore dell'editoria

Istituito il "*Fondo unico per il pluralismo e l'innovazione digitale dell'informazione e dell'editoria*" destinato, tra l'altro, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a finanziare misure di risoluzione di

situazioni di crisi occupazionale a vantaggio delle imprese operanti nel settore dell’informazione e dell’editoria.

Previsioni previdenziali speciali per le forze dell’ordine e i VV.FF

Incrementato di euro 5 milioni per l’anno 2024 e di 10 milioni per il 2025, il Fondo – già istituito presso il MEF in relazione alla specificità del personale delle forze armate di polizia e VV.FF. destinato all’adozione di provvedimenti normativi volti alla progressiva perequazione del relativo regime previdenziale attraverso, tra le altre misure, l’introduzione di misure compensative rispetto agli effetti derivanti dalla liquidazione dei trattamenti pensionistici per il personale che cessa dal servizio (mentre la disciplina precedente, a decorrere dal 1° gennaio 2022, prevedeva ciò per il solo personale in servizio il giorno antecedente la data di entrata in vigore dei provvedimenti perequativi).

Misure a favore dei migranti e assistenza alle persone in condizioni di vulnerabilità

Rifinanziato il Fondo per l’accoglienza dei migranti di cui all’art. 21, comma 1, del D.L. n. 145/2023 per circa 172 milioni di euro nell’anno 2024, circa 269 milioni di euro per l’anno 2025 e 185 milioni di euro per l’anno 2026. Aumentata di un milione di euro annui la dotazione dell’Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e per il contrasto delle malattie della povertà (INMP), al fine di potenziare l’attività di

prevenzione ed assistenza sanitaria e sociosanitaria in favore dei soggetti che versano in condizioni di vulnerabilità sociale ed economica.

Magistratura onoraria (anche misure previdenziali).

Istituito un Fondo con una dotazione di circa euro 177 milioni per l’anno 2024, euro 158 milioni per l’anno 2025, euro 157 milioni per l’anno 2026, euro 152 milioni per l’anno 2027, euro 151 milioni per l’anno 2028, euro 146 milioni per l’anno 2029, euro 145 milioni per l’anno 2030, euro 138 milioni per l’anno 2031, euro 136 milioni per l’anno 2032 e di euro 124 milioni annui a decorrere dall’anno 2033, destinato all’attuazione di interventi di riforma della Magistratura Onoraria, anche con riferimento al trattamento economico e previdenziale, per garantire la continuità delle funzioni ed accrescere l’efficienza della giustizia onoraria.

Assistenza ai profughi ucraini sotto protezione internazionale

Stanziati 274 milioni di euro per l’anno 2024 in favore del Fondo per la protezione temporanea delle persone in fuga dalla guerra in Ucraina. Prorogato al 31 dicembre 2024 lo stato di emergenza relativo all’esigenza di assicurare soccorso ed assistenza, sul territorio nazionale, alla popolazione ucraina in conseguenza della grave crisi internazionale in corso. Autorizzata l’assegnazione, fino al 31 dicembre 2024, nel limite di 40 milioni di euro, del contributo forfetario una tantum per il rafforzamento, in

via temporanea, dell’offerta dei servizi sociali da parte dei comuni ospitanti un significativo numero di persone richiedenti il permesso di protezione temporanea.

Fondo per le aziende agricole in crisi

Istituito il Fondo per la gestione delle emergenze, al fine di intervenire in situazioni di crisi di mercato nel settore agricolo, agroalimentare, zootecnico e della pesca, generate da eventi non prevedibili. Il fondo è destinato, tra l’altro, a finanziare esoneri contributivi in favore delle aziende in crisi, previo Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Interventi a favore delle imprese di acquacultura e per l’invasione del Granchio Blu

Estesi anche alle imprese di pesca e di acquacultura gli interventi del Fondo di Solidarietà Nazionale già previsti in favore delle imprese agricole a causa di calamità naturali, eventi eccezionali, avversità atmosferiche.

Fondo speciale per l’equità dei livelli dei servizi

In attuazione della sentenza della Corte costituzionale n. 71 del 2023, per rimuovere gli squilibri economici e sociali, e per favorire l’effettivo esercizio dei diritti della persona, è istituito presso il Ministero dell’Interno il “*Fondo speciale equità livello dei servizi*”, con una

dotazione pari a euro 858.923.000 per il 2025, a euro 1.069.923.000 per il 2026, a euro 1.808.923.000 per il 2027, a euro 1.876.923.000 per il 2028, a euro 725.923.000 per il 2029 e a euro 763.923.000 per l'anno 2030. Tra le destinazioni del fondo si segnalano quote destinate al finanziamento e sviluppo di servizi sociali comunali, all'incremento del numero dei posti nei servizi educativi per l'infanzia (asili nido) e del numero di studenti disabili, privi di autonomia, cui viene fornito il trasporto per raggiungere la sede scolastica.

Revisione delle spese previdenziali

Istituita presso il MEF una Commissione composta da esperti nominati dal Ministro dell'Economia e Finanze dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali per valutare parametri e criteri da utilizzare, a decorrere dal primo gennaio 2027, per la rivalutazione delle prestazioni di carattere previdenziale e sociale per i quali è prevista, a legislazione vigente, la suddetta rivalutazione sulla base dell'indice del costo della vita.

Lavoratori precoci

È statuito che l'indicizzazione all'aspettativa di vita dei requisiti di anzianità contributiva necessari per l'accesso alla pensione anticipata, bloccata dal primo gennaio 2019, riprenda a decorrere dal primo gennaio 2025 (attualmente, è sospesa sino al 1° gennaio 2027). Ridotta, inoltre, di 10 milioni, la dotazione del fondo destinato a coprire la spesa previdenziale per le pensioni dei lavoratori precoci.

Fondo di solidarietà per il trasporto aereo

Incrementato di quasi 2 milioni il fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

Riassegnazione delle risorse economiche dell'ANPAL al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

A seguito della soppressione della Agenzia, è prevista la riassegnazione delle risorse finanziarie dell'ANPAL ai pertinenti capitoli dello Stato di Previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Fonte: portale www.lavoro.gov.it – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

***Link* al testo della Legge 30 dicembre 2023, n. 213**, recante: «*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2023*». In vigore dall'1° gennaio 2024 e pubblicata nel supplemento ordinario n. 40 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 303 del 30 dicembre 2023

Welfare aziendale 2023. Bonus ai dipendenti con figli a carico, fino a 3mila euro senza Irpef

Pronte le istruzioni per i datori di lavoro che intendono erogare ai propri dipendenti con figli a carico somme o rimborsi a titolo di benefit. La circolare n. 23/E dell'1°agosto 2023 fornisce i chiarimenti sulla nuova disciplina del welfare aziendale, a seguito delle novità introdotte dal "Decreto lavoro" che ha innalzato per il 2023 fino a 3mila euro (al posto degli ordinari 258,23 euro) il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni e servizi esenti da imposte. Lo stesso decreto (D.L. n. 48/2023) ha inoltre incluso tra i "bonus" che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche di energia elettrica, acqua e gas.

Welfare aziendale: il vademecum delle Entrate sulle nuove misure di favore introdotte nel periodo

d’imposta 2022

Pronte le istruzioni per i datori di lavoro che intendono erogare ai propri dipendenti somme o rimborsi per contenere il costo di energia elettrica, acqua e gas naturale. Il decreto Aiuti-bis, infatti, ha innalzato per il 2022 fino a 600 euro (al posto degli ordinari 258,23 euro) il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni e servizi esenti da imposte, includendo anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche. Con la circolare n. 35/E del 4 novembre 2022, l’Agenzia delle Entrate fornisce alcuni chiarimenti sulla nuova disciplina del welfare aziendale, soffermandosi in particolare sull’ambito applicativo, documentale e temporale.

Tassazione dei fringe benefit relativi alle auto aziendali. Nuova disciplina solo se il veicolo è immatricolato e assegnato dal 1° luglio 2020

Il comma 632 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020 – in “Finanza & Fisco” n. 38-39/2019, pag. 2163), ha modificato la disciplina sul calcolo dei fringe benefit auto, al fine di prevedere che per i veicoli di nuova immatricolazione concessi in uso promiscuo con contratti stipulati dal 1° Luglio 2020 il metodo di calcolo del fringe benefit avvenga in base alle emissioni di anidride carbonica. Di conseguenza, la determinazione del

fringe benefit diventa “fiscalmente più conveniente” al diminuire dell’impatto ambientale del veicolo prescelto.

Il successivo comma 633 stabilisce, inoltre, che la disciplina previgente (articolo 51, comma 4, lettera a) del TUIR vigente al 31 dicembre 2019), la quale prevede l’applicazione di una percentuale unica per tutti i veicoli (pari al 30 per cento), continui ad applicarsi per veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020.

Sul tema, al fine dipanare i dubbi sull’ambito temporale di applicazione della nuova disciplina, è intervenuta l’Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 46/E del 14 agosto 2020..

Premi di risultato e welfare aziendale: i chiarimenti su CU tardive e nuove misure di favore introdotte nel periodi 2017/2018



Nessuna sanzione per le aziende che, per consentire al dipendente di applicare in dichiarazione dei redditi **l’imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato** ricevuti, inviano tardivamente all’Agenzia una nuova Certificazione unica nei casi di verifica del raggiungimento dell’obiettivo successiva al conguaglio delle ritenute. È uno dei chiarimenti contenuti

nella circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la quale le Entrate illustrano il contenuto delle modifiche apportate, dalla legge di Stabilità 2017 e dal decreto-legge n. 50 del 2017 *(in "Finanza & Fisco" n. 13–14/2017)*, all'agevolazione prevista per i titolari di reddito di lavoro dipendente. Grazie alla Certificazione unica tardiva, l'imposta sostitutiva potrà essere applicata dal lavoratore anche sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato, già assoggettati a tassazione ordinaria, **in sede di dichiarazione dei redditi**.

Nessuna sanzione per i ritardi

In base a quanto previsto dalla legge di Stabilità 2016, il raggiungimento del risultato da parte dell'azienda costituisce il presupposto per l'applicazione dell'imposta sostitutiva. Proprio per questo, nella circolare n. 5/2018 l'Agenzia chiarisce come comportarsi nel caso in cui l'agevolazione sia riconosciuta da un datore di lavoro che ha potuto accertare il raggiungimento dell'obiettivo solo dopo la data di effettuazione del conguaglio delle ritenute. In questo caso, il datore di lavoro dovrà emettere una nuova Certificazione unica (Cu), in base alla quale il lavoratore dipendente potrà applicare l'imposta sostitutiva sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato in sede di dichiarazione dei redditi. L'Agenzia chiarisce che l'invio tardivo della nuova Cu non comporterà l'applicazione di sanzioni, dal momento che il ritardo non è causato da un'inadempienza del datore di lavoro, ma dal fatto che è stato possibile verificare la spettanza dell'agevolazione solo in un momento successivo ai termini ordinari di invio per le Certificazioni uniche. Il regime fiscale agevolato, inoltre, potrà valere anche per l'eventuale acconto erogato dall'azienda, a condizione che al momento dell'erogazione sia riscontrabile l'incremento di produttività, qualità, efficienza ed innovazione dell'azienda stabilito dal contratto di lavoro.

Gruppi societari e verifica degli obiettivi

L'Agenzia chiarisce che il regime di favore può essere riconosciuto anche nell'ambito dei gruppi aziendali, se la contrattazione collettiva aziendale subordina l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di un **obiettivo di gruppo**. In questo caso sarà possibile individuare nell'obiettivo raggiunto dal gruppo societario il presupposto per l'agevolazione, se i rapporti di lavoro siano gestiti, nell'ambito del Gruppo, in maniera unitaria ed uniforme e se la contrattazione collettiva per tutte le aziende del Gruppo sia gestita in maniera centralizzata in capo ad una sola società (di solito la casa-madre). Il beneficio però spetta solo nel caso di società residenti in Italia o di società non residenti che esercitano l'attività nel territorio dello Stato, proprio perché la norma punta ad agevolare i risultati di redditività che contribuiscono alla crescita del sistema produttivo nazionale.

Lavoratori dipendenti, il limite vale per ogni periodo di imposta

Nella circolare, l'Agenzia precisa che il limite dell'importo che può essere soggetto ad imposta sostitutiva **è riferito al singolo periodo di imposta**. In base alla legge di bilancio 2017, l'importo massimo delle somme agevolabili è adesso di 3.000 euro lordi al netto dei contributi previdenziali (prima era di 2.000 euro). Il limite, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, passa da 2.500 a 4.000 euro ma solo per i contratti stipulati fino al 24 aprile 2017. Per i contratti stipulati dopo il 24 aprile 2017, il D.L. n. 50/2017 ha previsto, in luogo dell'innalzamento del limite di premio agevolabile, una riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota di premio agevolabile non superiore ad euro 800. Inoltre la norma consente al lavoratore di non versare i contributi a

proprio carico su questo importo. Possono fruire della tassazione agevolata i lavoratori che nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendenti fino a 80mila euro (non più 50mila). Il nuovo limite si applica ai premi erogati nel 2017, anche se maturati precedentemente.

La conversione del premio

Tra i vari punti affrontati dalla circolare, l'Agenzia ricorda la possibilità per il lavoratore, se prevista dal contratto aziendale o territoriale, di convertire il premio anche con i *benefit* indicati dal Tuir (art. 51 comma 4). In particolare il lavoratore può quindi fruire del premio nella forma dell'utilizzo dell'auto aziendale, di prestiti concessi da parte del datore di lavoro e della fruizione dell'alloggio.

Abbonamenti al trasporto locale e polizze per terapie

Dal 2017 **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente** i contributi e/o premi versati dal datore di lavoro per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi. Infine, la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018- **in** *"Finanza & Fisco" n. 29-30/2017*) ha riconosciuto la non imponibilità del valore degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale forniti al lavoratore o ai suoi familiari fiscalmente a carico, anche sotto forma di anticipazione o rimborso parziale o integrale della spesa. Le Entrate chiariscono che il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il *benefit* sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di diposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale. *(Così, comunicato stampa Agenzia delle entrate del 29 marzo 2018)*

Link al testo della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5 del 29 marzo 2018, con oggetto: IMPOSTE SUI REDDITI – Imposizione sostitutiva agevolata – Imposta sostitutiva

dell'IRPEF – Redditi di lavoro dipendente – Premi di risultato e welfare aziendale – *Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente* – Certificazione unica (CU) **–** Art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 – 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018) – D.M. 25/03/2016 – Art. 51, del D.P.R. 22/12/1986, n. 917

Normativa e Prassi

Le regole per l'applicazione delle agevolazioni fiscali ai premi di produttività e *welfare* aziendale. Imposta sostitutiva al 10% per i dipendenti con reddito sotto i 50mila euro

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28 E del 15 giugno 2016: «*IMPOSTE SUI REDDITI – Imposizione sostitutiva agevolata – Imposta sostitutiva dell'IRPEF – Redditi di lavoro dipendente – Incentivi ai dipendenti del settore privato - Retribuzioni premiali – Premi di produttività o di risultato – Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente – Welfare aziendale – Valori, somme e servizi percepiti o goduti dal dipendente (benefit) esclusi dall'imposizione IRPEF – Art. 1, commi 182-190, L. 28/12/2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) – D.M. 25/03/2016 – Art. 51, del D.P.R. 22/12/1986, n. 917*»

Decreto 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze recante le modalità applicative per l'attuazione dell'art. 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata

Le regole per l’applicazione delle agevolazioni fiscali ai premi di produttività e welfare aziendale. Imposta sostitutiva al 10% per i dipendenti con reddito sotto i 50mila euro

La legge di Stabilità 2016 hanno introdotto in via permanente, una disciplina tributaria specifica per gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa. Le modalità applicative delle disposizioni introdotte dalla legge di stabilità sono disciplinate dal Decreto del Ministro del lavoro emanato il 25 marzo 2016. Infine, con circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 l’Agenzia delle Entrate ha illustrato l’agevolazione per i premi di produttività, per i titolari di reddito di lavoro dipendente entro la soglia di 50 mila euro. Inoltre, il documento si sofferma sull’esame delle nuove disposizioni in materia di benefit, rilevanti per la definizione dei piani di welfare aziendale. Di seguito gli aspetti della disciplina agevolativa illustrata dal documento di prassi.