

L'Agenzia delle entrate approfondisce le novità introdotte dall'ultima legge di bilancio

Bussola sul welfare aziendale

Coerenza operativa su fringe benefit e premi di produttività

DI GIANPAOLO SBARAGLIA*

Con la circolare n. 4/E del 16 maggio 2025, l'Agenzia delle entrate ha illustrato le novità fiscali introdotte dalla legge di bilancio 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207) e dal decreto legislativo 13 dicembre 2024, n. 192, soffermandosi in particolare su due strumenti molto utilizzati nella gestione dei rapporti di lavoro: i premi di produttività e il welfare aziendale. L'intervento dell'Agenzia ha lo scopo di garantire l'uniformità operativa, ma rappresenta anche un'importante bussola per datori di lavoro e lavoratori e consulenti che intendono muoversi correttamente nel nuovo contesto normativo.

Partiamo dai premi di produttività. La norma di riferimento è l'articolo 1, comma 385, della legge di bilancio 2025, che proroga, per gli anni 2025, 2026 e 2027, l'aliquota ridotta al 5% dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato prevista dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016). Si tratta di una misura ormai strutturale, che ha sostituito la tassazione ordinaria Irpef con un'imposta sostitutiva più favorevole, a condizione che il premio risponda a determinati requisiti. La base normativa è rappresentata dai commi da 182 a 191 della legge n. 208/2015, che riconoscono il beneficio a favore dei lavora-

tori dipendenti del settore privato con reddito da lavoro non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente a quello di percezione del premio. L'importo agevolabile è pari a un massimo di 3.000 euro lordi annui, a patto che il premio sia erogato in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 51, dlgs 81/2015). La corresponsione deve essere legata a incrementi effettivi e verificabili di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione, secondo i criteri stabiliti dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016. La circolare precisa che la proroga della misura per il triennio 2025-2027 non modifica l'impianto della disciplina ma si limita a confermare la riduzione dell'aliquota dal 10 al 5 per cento già applicata nel 2023 e 2024. L'Agenzia ribadisce che restano pienamente validi gli interventi già forniti nei documenti di prassi precedenti, tra cui le circolari n. 28/E del 2016, n. 5/E del 2018, n. 23/E del 2023 e n. 5/E del 2024. Viene, quindi, confermata l'impostazione per cui, in assenza di espres-

sa rinuncia da parte del lavoratore, l'imposta sostitutiva si applica automaticamente, salvo che il lavoratore opti per l'inclusione nel reddito ordinario. Resta possibile anche la conversione del premio in beni e servizi di welfare esenti da imposta, purché prevista dal contratto collettivo e nel rispetto delle regole del Tuir. Passando al welfare aziendale, la legge di bilancio 2025 introduce due misure ben distinte. La prima è completamente nuova e si trova nei commi da 386 a 389 dell'articolo 1. Riguarda i lavoratori assunti a tempo indeterminato tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025, che abbiano trasferito la residenza nel Comune della sede di lavoro e che tale Comune sia distante più di cento chilometri da quello di precedente residenza. Occorre tenere conto della distanza chilometrica più breve tra i due Comuni, calcolata in riferimento a una qualsiasi delle vie di comunicazione esistenti, ad esempio ferroviaria o stradale. Il requisito è rispettato se almeno uno dei suddetti collegamenti risulti superiore a cento chilometri. Se il loro reddito da lavoro dipendente, percepito nell'anno precedente, non supera i 35.000

euro, possono beneficiare dell'esenzione fiscale – fino a un massimo di 5.000 euro annui – per le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro a titolo di canone di locazione e spese di manutenzione dell'immobile preso in affitto. Il beneficio ha durata biennale e si applica solo nei primi due anni dall'assunzione. La norma prevede espressamente che tali somme non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali, ma non ai fini contributivi. Tali somme si computano nell'indicatore della situazione economica equivalente (Isee) del nucleo familiare del lavoratore dipendente, nonché ai fini dell'accesso alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale. Con particolare riguardo alla locuzione «canoni di locazione», si ritiene che debba farsi riferimento al canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno. Resta fermo che, in relazione alle spese rimborsate ai sensi della norma in commento, il contribuente non potrà beneficiare di altre agevolazioni previste per le medesime spese. La seconda misura, invece, è una proroga. I commi 16 e 17 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2024 (l. 213/2023), già oggetto di chiarimenti nella circolare n. 5/E del 2024, in deroga all'art. 51, comma 3, ultimo periodo, Tuir, avevano innalzato per il solo anno

2024 i limiti di esenzione fiscale dal reddito di lavoro dipendente dei cosiddetti «fringe benefit» a 1.000 euro per tutti i lavoratori e a 2.000 euro per quelli con figli a carico. Era stato esteso anche l'ambito oggettivo. Oltre ai beni e servizi, l'esenzione riguardava anche le somme erogate dal datore di lavoro per i rimborsi per utenze domestiche, canoni di locazione e mutui in relazione alla prima casa. Ora, con la legge di bilancio 2025, questa disciplina viene prorogata per gli anni 2025, 2026 e 2027. Anche in questo caso, la circolare non innova il quadro normativo ma si limita a confermare l'operatività della norma e la corretta applicazione dei benefici.

In sintesi, la circolare 4/E offre un quadro coerente e operativo delle agevolazioni fiscali per il 2025 in materia di premi di produttività e welfare aziendale. Premia chi investe nella valorizzazione del lavoro dipendente e fornisce agli operatori strumenti concreti per rispettare le regole senza incertezze. I principi sono chiari: le agevolazioni si applicano solo se sussistono precisi requisiti soggettivi, oggettivi e documentali. Ma, se correttamente gestiti, questi strumenti possono rappresentare un volano efficace per aumentare il benessere in azienda e sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori.

*e-Ius tax&legal

© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.B.I.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDECE, UNICA, CISAL, CISAL TERZIARIO, FEDERAGENTI.
SEDE IN ROMA, Via Cristoforo Colombo 112, 00147.
Tel. 0688816384/5 - Sito www.enbic.it

Riordino delle detrazioni, arrivano le precisazioni della prassi

La circolare n. 4/E del 16 maggio 2025 dell'Agenzia delle entrate interviene per chiarire le novità in materia di detrazioni fiscali introdotte dalla legge di bilancio 2025 (legge n. 207 del 30 dicembre 2024), in attuazione della delega per la riforma fiscale contenuta nella legge n. 111/2023. Le modifiche riguardano due ambiti distinti ma connessi: da un lato, le detrazioni per familiari fiscalmente a carico (articolo 12 del Tuir), dall'altro, le detrazioni per i redditi da lavoro dipendente (articolo 13 del Tuir). In entrambi i casi, l'intervento normativo ha inteso razionalizzare la disciplina, semplificare gli adempimenti e orientare il sistema verso una maggiore equità almeno nelle intenzioni. Per quanto riguarda i familiari a carico, le modifiche sono contenute nei commi da 58 a 62 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2025, che riscrivono l'articolo 12 del Tuir. Le nuove regole si applicano a partire dal periodo d'im-

posta 2025 e ridefiniscono i soggetti considerabili «a carico» ai fini fiscali, fissando criteri più rigorosi. Resta invariata la soglia di reddito complessivo per poter essere considerati fiscalmente a carico: 2.840,51 euro annui per i familiari diversi dai figli, e 4.000 euro per i figli fino a 24 anni. Tuttavia, viene limitata la platea dei familiari che possono rientrare tra i beneficiari, restringendo l'ambito ai soli ascendenti (genitori, nonni) e ai figli, mentre restano escluse altre figure come fratelli, sorelle, nuore, suoceri, zii, salvo casi particolari previsti dalla legge. La circolare 4/E specifica che, ai fini delle deduzioni e delle detrazioni che richiamano il concetto di familiare a carico – come, ad esempio, quella per i contributi versati a fondi sanitari integrativi ex art. 10, comma 1, lett. e-ter) del Tuir – occorre ora rifarsi alla nuova definizione fornita dal «riformato» articolo 12. Ciò significa che tutte le spese detraibili o deducibili

referite a familiari dovranno essere verificate alla luce delle nuove condizioni, che tengono conto non solo del reddito, ma anche del grado di parentela e della convivenza.

Per quanto riguarda invece le detrazioni per redditi da lavoro dipendente, la norma di riferimento è l'articolo 1, comma 63, della legge di bilancio 2025, che ha modificato l'articolo 13 del Tuir, con effetto dal 1° gennaio 2025. L'intervento ha rivisto le soglie e gli importi delle detrazioni spettanti, con l'obiettivo – come indicato nella relazione illustrativa – di concentrare i benefici sui redditi medio-bassi. La circolare 4/E chiarisce che il nuovo impianto sostituisce in maniera organica quello precedente, e che ai fini del calcolo dell'imposta netta per il 2025 occorre applicare esclusivamente i nuovi parametri. In più, l'Agenzia specifica il cosiddetto «trattamento integrativo» (ex bonus 100 euro), che resta disciplinato

dall'articolo 1 del decreto-legge 3/2020 e risulta spettante solo a chi ha un'imposta lorda superiore alle detrazioni per lavoro dipendente e un reddito complessivo non eccedente i 15.000 euro. Nel complesso, l'intervento normativo e i chiarimenti della circolare puntano a semplificare l'impianto delle detrazioni fiscali, evitando sovrapposizioni e razionalizzando i criteri di spettanza, con un occhio di riguardo ai contribuenti con redditi più bassi. Tuttavia, per datori di lavoro, dipendenti e consulenti, l'effetto immediato sarà quello di dover aggiornare tempestivamente i modelli di calcolo e verificare attentamente le situazioni familiari e reddituali dei contribuenti. La nuova definizione di familiare a carico, così come i nuovi criteri per le detrazioni sui redditi da lavoro, comportano una ridefinizione complessiva del quadro delle agevolazioni.

centro studi Enbic

© Riproduzione riservata