



INCONTRI FORMATIVI
2018

Aula Magna Palazzo di Giustizia Bruno Caccia - Torino

3 ottobre 2018

Welfare aziendale: valorizzazione delle risorse umane

Il benessere organizzativo: processi e pratiche, che promuovono il benessere fisico, psicologico e sociale nelle comunità lavorative.

Giovanni MARCANTONIO
Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino



FEDERMANAGER



AIDDA
FARE IMPRESA AL FEMMINILE
Associazioni Imprenditrici e
Donne Dirigenti di Azienda



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO



[cirside]
centro interdisciplinare di ricerche
e studi sulle donne e di genere

CITTA' DI TORINO



Consigliera di Parità
Regionale del Piemonte



CRPO
COMMISSIONE REGIONALE
PARI OPPORTUNITÀ
DONNA UOMO

REGIONE
PIEMONTE

WELFARE AZIENDALE

Nozione di retribuzione

La retribuzione costituisce il **corrispettivo della prestazione del lavoratore a favore del datore di lavoro, in RELAZIONE al rapporto di lavoro**

Principio di onnicomprensività del concetto di reddito di lavoro dipendente fiscalmente rilevante >> **sia gli emolumenti in denaro e sia i valori corrispondenti ai beni, ai servizi ed alle opere offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (c.d. fringe benefit) costituiscono, in generale, redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono entrambi alla determinazione del reddito di lavoro dipendente**

Principio di tassatività >> ipotesi in cui determinate "somme" o "valori", percepiti dai dipendenti in ragione del loro rapporto di lavoro, **sono esclusi, in tutto o in parte, dal loro reddito imponibile**

La retribuzione, secondo il dettato costituzionale – art. 36- deve essere proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato ed in ogni caso sufficiente a garantire al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e **dignitosa**.

WELFARE AZIENDALE

A TEMPO	Commisurata alla durata della prestazione lavorativa (ora, giorno, settimana, quattordicina, quindicina, mese)
A COTTIMO	Commisurata al ritmo produttivo ed al risultato della prestazione Il lavoratore viene retribuito in base alla quantità di lavoro svolto e non sulla base del tempo impiegato
PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	Legata al risultato dell'impresa (utile netto)
IN NATURA	Corresponsione di beni e/o servizi in luogo del denaro
PROVVIGIONI	Commisurata al prodotto venduto (affari trattati e/o conclusi dal lavoratore)

LEGGE DI STABILITA' 2016

WELFARE

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Comma 190. All'art 51 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

~~f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 65 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12;~~

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro **volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100**

INTERAMENTE DEDUCIBILI>>> CONTRATTO O ACCORDO (O REGOLAMENTO AZIENDALE VINCOLANTE???)

EROGAZIONE SOLO IN NATURA >> NO DENARO

NO RIFERIMENTO AD ART 51 DEL DLGS 81/2015 PER LA CONTRATTAZIONE

LEGGE DI STABILITA' 2016

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Art. 100 Oneri di utilità sociale Dpr 917/86

1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria (CONTRAPPOSIZIONE CON FONDI SANITARI E REGIME DI DEDUCIBILITA') o culto**, sono deducibili per un ammontare complessivo **non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.**

DEDUCIBILITA' LIMITATA 5 PER MILLE SE UTILIZZO ART 100 >> RICONOSCIMENTO VOLONTARIO

Qa deducibilità del costo sostenuto per il piano di welfare, tuttavia, si ritiene possa essere integrale anche in presenza di un regolamento aziendale **purché non sia un mero atto unilaterale privo di vincoli specifici all'attuazione del piano (Circ. 10/2016 Fondazione Studi)**

Natura del regolamento aziendale come contrattazione collettiva

La giurisprudenza di legittimità **non ha espresso un orientamento univoco in ordine alla natura del regolamento aziendale.** Da un lato (1), infatti, è stato affermato che la **disciplina dettata da tale regolamento, pur essendo stata disposta unilateralmente dal datore di lavoro, ha natura contrattuale collettiva in quanto è preordinata ad assicurare uniformità di trattamento a tutti i lavoratori interessati;** dall'altro (2), invece, è stato precisato che **nel momento in cui il regolamento aziendale viene accettato - anche implicitamente - dal lavoratore, lo stesso "entra nel contratto individuale".**

(1) Cass. 20 maggio 2004, n. 9626; Cass. 10 novembre 2000, n. 14606; Cass. 6 aprile 1989, n. 1659, in Not. giur. lav., 1989, 380, in relazione al regolamento di un ente pubblico economico; Cass. 24 giugno 1983, n. 4333, in Giur. it., 1984, I, 1, 1148, che ha confermato la sentenza dei giudici di merito che aveva riconosciuto ad un regolamento aziendale la natura di contratto collettivo. Contra, però, Cass. 9 dicembre 1977, n. 5343, in Giust. civ., 1978, I, 200.

(2) Cass. 28 ottobre 1997, n. 10631, inedita, secondo cui, tra l'altro, qualora un regolamento aziendale preveda, in relazione ad una determinata posizione lavorativa, una qualifica superiore rispetto a quella prevista dalle disposizioni contrattuali collettive (anche aziendali), l'assegnazione del lavoratore a tali mansioni - dal medesimo accettata - determina il diritto dell'interessato al riconoscimento della qualifica in questione, quale qualifica convenzionale di miglior favore.

WELFARE AZIENDALE

CATEGORIE DIPENDENTI

- L'espressione "categorie di dipendenti" **NON** va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste dal codice civile (dirigenti, quadri, operai..), bensì a tutti i lavoratori "di un certo tipo" (ad esempio tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica) o che si trovano nella "medesima situazione" (in tal senso Circ. dell'Agenzia delle entrate 326/1997). L'obiettivo del legislatore è comunque quello di impedire che siano concessi vantaggi ad personam, ovvero solo per alcuni e ben individuati lavoratori. In ogni caso a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscono
- E' altresì confermato che l'esclusione dalla tassazione opera non solo quando le opere e i servizi messi a disposizione dei dipendenti e ai familiari riguardino esclusivamente strutture di proprietà dell'azienda, **ma anche quando tali servizi siano messi a disposizione del lavoratore tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda**
- Risoluzione n. 3/E dell'8 gennaio 2002 l'Agenzia intravede **una disparità di trattamento incompatibile con la norma nell'esclusione dei dipendenti part-time** ma non anche nell'esclusione dei dipendenti a tempo determinato ("*l'esclusione dei lavoratori a tempo determinato non rappresenta una causa ostativa all'applicazione del regime agevolato*").
- **INDIVIDUZIONE TRAMITE RAL E COMPONENTI CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE SOCIETA'**

ART 12 DPR 917/86 **FAMILIARI**

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato, figli compresi quelli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati, nonché ogni altra persona indicata nell'art 433 che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari

I familiari indicati nell'art. 12 del Tuir possono anche non essere fiscalmente a carico e non necessariamente conviventi o nel nucleo familiare. Si tratta, in particolare, del coniuge, dei figli legittimi, naturali o adottivi, dei genitori, fratelli o sorelle, dei suoceri, generi e nuore.

Ma.....

LEGGE 20 maggio 2016, n. 76
UNIONI CIVILI

20. Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, **le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.** La disposizione di cui al periodo precedente **NON si applica alle norme del codice civile non richiamate espressamente nella presente legge**, nonché alle disposizioni di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184. Resta fermo quanto previsto e consentito in materia di adozione dalle norme vigenti.

17. In caso di morte del prestatore di lavoro, **le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 (indennità di preavviso in caso di morte e trattamento di fine rapporto) del codice civile devono corrispondersi anche alla parte dell'unione civile.**

LEGGE DI STABILITA' 2016

CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 28E 15/06/2016

WELFARE LETTERA F)

● rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, **l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza**

● le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, **da parte di strutture esterne all'azienda ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio**

● analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, **la disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.**

LEGGE DI STABILITA' 2016

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Comma 190. All'art 51 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

~~⊖ f bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.~~

f bis) Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art 12 (FRUZIONE SOLO PER I FAMILIARI NON PER DIPENDENTE ALTRIMENTI LETTERA f), dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare (ANCHE LE SCUOLE MATERNE!!), compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la fruizione di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari

□ **EROGAZIONE IN DENARO O IN NATURA**

LEGGE DI STABILITA' 2016

CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 28E 15/06/2016

WELFARE LETTERA F bis)

Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre, sostituisce la locuzione “colonie climatiche”, ormai desueta, con “centri estivi e invernali” e “ludoteche”.

Nella nozione di «Borsa di Studio» possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico.

Il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta –anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting.

È possibile che il datore di lavoro eroghi i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

LEGGE DI STABILITA' 2016

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Comma 190. All'art 51 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

⊖ Aggiunta lettera f ter)

f ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art 12

EROGAZIONE IN DENARO O IN NATURA

⊖ Aggiunto comma 3 bis

3-bis) Ai fini dell'applicazione del comma 2 (determinazione del reddito) e del comma 3 (elementi che non concorrono alla formazione del reddito), l'erogazione dei beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale

LEGGE DI STABILITA' 2016

CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 28E 15/06/2016

WELFARE LETTERA F ter)

Qoggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa.

Per quanto concerne la individuazione dei **familiari anziani**, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai soggetti **che abbiano compiuto i 75 anni**, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta

Ambito	Limite di spesa deducibile
Cassa sanitaria	3.615,20 euro/anno (contributi del datore di lavoro e del lavoratore)
Fondi pensione	5.164,57 euro/anno
Buono pasto	5,29 euro/giorno (7 euro/giorno per gli e-ticket)
Trasporto collettivo	Nessun limite
Educazione – istruzione – colonie - ludoteche – abbonamenti a teatro - viaggi	Nessun limite
Borse di studio – testi scolastici	Nessun limite
Assistenza familiari anziani o non autosufficienti – culto	Nessun limite
<i>Fringe benefit</i> (liberalità erogate in natura) es. buoni benzina, buoni spesa	258,23 euro

LEGGE DI STABILITA' 2016

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale

ART 6 DM 25/03/2016

Devono essere nominativi;

Non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare del beneficio;

Non possono essere monetizzati o ceduti a terzi;

Devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

Deroga diritto alla singola prestazione welfare >>> possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione se il valore dei beni e dei servizi prestati non supera 258,23 euro complessivamente nel periodo di imposta.

Decreto interministeriale mantiene ferma l'attuale disciplina dei servizi sostitutivi di mensa.

LEGGE DI STABILITA' 2016

CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 28E 15/06/2016

OPZIONE PREMIO/WELFARE

On considerazione della circostanza che né la legge né il Decreto dettano ulteriori regole, si deve ritenere che **l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso.**

Oneni e servizi restano detassati anche se fruiti in sostituzione di premi nell'ipotesi in cui ricorrano **congiuntamente** le seguenti condizioni:

- **le somme costituiscano premi o utili riconducibili al regime agevolato (ANCHE LIMITI DI REDDITO!!)**
- **la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit**

On benefit erogato in sostituzione del premio di risultato, potrà **consistere anche in una somma di denaro, ove ciò sia previsto dai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51 del TUIR** (es. rimborso spese scolastiche), o **essere erogato mediante voucher.** (ATTENZIONE CONVERSIONE IN DENARO CONSENTITA SOLO DA LETTERA F bis e F ter)

L'obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, la erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità.

Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

LEGGE DI STABILITA' 2017

Comma 160 (Premio di produttività e welfare aziendale)

All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono apportate le seguenti modificazioni:

c) dopo il comma 184 è aggiunto il seguente: “**184-bis.** Ai fini dell'applicazione del comma 184, **NON concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, NE' sono soggetti all'imposta sostitutiva** disciplinata dai commi da 182 a 191:

a) i **contributi alle forme pensionistiche complementari** di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, **anche se eccedenti i limiti indicati** all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto. **Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari** ai fini delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005 (*Le prestazioni pensionistiche complementari sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta*); **(5.164,57 euro** per i contributi di previdenza complementare)

b) i **contributi di assistenza sanitaria** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a) del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, **anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo** articolo 51, comma 2, lettera a); **(3.615,20** per i contributi alle casse di assistenza sanitaria)

c) **il valore delle azioni** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g) del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, **anche se eccedente il limite indicato** nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g) ed **indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite (MANTENIMENTO MINIMO PER TRE ANNI>>INTERSSANTE!!!.)**”; **(2.065,83** per le assegnazioni di azioni ai dipendenti).

ATTENZIONE PERMANE OBBLIGO VERSAMENTO CONTRIBUTO SOLIDARIETA' 10% CARICO DATORE DI LAVORO PER PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDI SANITARI!!

LEGGE DI STABILITA' 2017

Comma 160 (*Premio di produttività e welfare aziendale*)

2. All'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, **dopo la lettera f-ter) sono inserite le seguenti:**

f-quater) i **contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa**, aventi per oggetto il **rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana**, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, **o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie»;** (F-TER PER I FAMILIARI!!)

ATTENZIONE SE TALI CONTRIBUTI VENGONO VERSATI A FONDI O CASSE CHE GARANTISCONO LE PRESTAZIONI DI ASSISTENZA PAGANO IL 10% C/INPS>>>>GLI IMPORTI PER ASSICURAZIONI PURE NO!!!

~~“f-quinquies) i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente;”.~~

3. **Le disposizioni di cui all'articolo 51 comma 2, lettera f), (SOLO LETTERA F !!)** del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, **si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale del lavoro, di accordo interconfederale, di contratto collettivo territoriale.** (SOLO PER WELFARE AZIENDALE NON PER DETASSAZIONE!!!>>NO RIFERIMENTO ART 51 DLGS 81/2015 A DIFFERENZA DELLA DETASSAZIONE)

BUONI PASTO

DECRETO 7 GIUGNO 2017 N. 122

Art. 4

Caratteristiche dei buoni pasto

1. Ai sensi del presente decreto i buoni pasto:

- a) **consentono al titolare di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del buono pasto;**
- b) **consentono all'esercizio convenzionato di provare documentalmente l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione;**
- c) **sono utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato;**
- d) **non sono cedibili, ne' cumulabili oltre il limite di otto buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare;**
- e) **sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale.**

LEGGE DI STABILITA' 2018

LEGGE 27 dicembre 2017, n. 205

ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO

28. Al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

b) all'articolo 51, comma 2, dopo la lettera d) è inserita la seguente:

« d-bis) le **somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico (no privato) locale, regionale e interregionale del dipendente E dei familiari** indicati nell'articolo 12 che si trovano **nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12; (A CARICO FISCALMENTE)** ».

LAVORO AGILE

LEGGE 81/2017

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva

D.Lgs 80/2015 conciliazione esigenze di cura, di vita e di lavoro

Art. 7 congedo parentale

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria

➤ CCL POSSONO REGOLARE LA FRUIZIONE AD ORE DEL CONGEDO PARENTALE

Art. 23 Disposizioni in materia di telelavoro

1. I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

➤ ESCLUSIONE COMPUTO TELELAVORO PER CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO IN FORZA DI CCL

Art. 24 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

5. Il congedo di cui al comma 1 (congedo per le donne vittime di violenza di genere) può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

➤ CCNL (ACCORDO NAZIONALI) POSSONO REGOLARE LA FRUIZIONE DEL CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE