



**CONFINDUSTRIA  
VENETO EST**

Area Metropolitana  
Venezia Padova Rovigo Treviso

# **RINCARO DEI COSTI DEL CARBURANTE, POSSIBILI MISURE DI SOSTEGNO AI LAVORATORI**

***Webinar 18.05.2026***

***Area Sindacale, Lavoro e Welfare***  
*Davide Mosca*

***Area Fisco***  
*Lisa Carlotto*

# LAVORO AGILE



CONFINDUSTRIA  
VENETO EST

# IL LAVORO AGILE

## Definizione

È una **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato**, definita mediante un **accordo tra azienda e lavoratore**, nel quale si prevede che la prestazione venga espletata anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi, **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa**, e con possibile utilizzo di strumenti tecnologici.

Riferimento legale: Legge n. 81/2017

# IL LAVORO AGILE

## Aspetti qualificanti

**ORGANIZZAZIONE  
DEL LAVORO**  
per fasi, cicli e  
obiettivi

**NESSUN VINCOLO DI  
ORARIO**

rispetto del limite di durata  
massima giornaliera e  
settimanale

**NESSUN VINCOLO  
DI LUOGO**

interno e esterno dei locali  
aziendali, senza  
postazione fissa  
(esclusione: luoghi aperti al  
pubblico, insalubri)

**STRUMENTI  
TECNOLOGICI**

**INFORMATIVA  
SICUREZZA**  
scritta

**FORMA**  
accordo scritto tra  
le parti



# IL LAVORO AGILE

## Obblighi in materia di salute e sicurezza

- L'art. 22 della Legge n. 81/2017 già imponeva all'azienda la consegna di apposita **informativa sui rischi generali e specifici** connessi alla modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile (senza però sanzioni).
- L'art. 11 della **Legge n. 34/2026** rafforza l'importanza dell'obbligo di informativa: viene inserito all'art. 3 del D. Lgs. n. 81/2008 il comma 7 bis, alla luce del quale, con riferimento alle attività prestate in lavoro agile, l'assolvimento di tutti gli obblighi in materia di sicurezza (compresi quelli attinenti all'utilizzo dei videoterminali) è assicurato dall'azienda mediante la **consegna a lavoratore e R.L.S.**, con **cadenza quantomeno annuale**, di apposita informativa scritta individuante i rischi generali e specifici connessi a questa modalità di svolgimento della prestazione; il lavoratore è dal canto suo obbligato a cooperare nell'attuazione delle misure prevenzionistiche.
- La trasgressione dell'obbligo è penalmente sanzionata!



# IL LAVORO AGILE

## Obblighi di comunicazione

- Le aziende che stipulano ovvero modificano accordi individuali di lavoro agile devono comunicare (**entro 5 giorni** dall'inizio della prestazione in modalità agile, o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo in caso di proroga) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il nominativo dei lavoratori interessati, nonché la data di inizio e di eventuale cessazione del periodo di lavoro agile, attraverso apposito applicativo.
- Non è necessario trasmettere le singole intese raggiunte (che, comunque, andranno conservate per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione).



# IL LAVORO AGILE

## Caso pratico di risparmio sul carburante

*Mario effettua quotidianamente il tragitto casa-lavoro (andata e ritorno) per complessivi 50 km/giorno, con autovettura che percorre mediamente 15 km con un litro di carburante Diesel.*

*Per ogni tragitto (andata e ritorno) Mario utilizza circa 3,5 litri di carburante, con costo indicativo di 7,5 euro/giorno stimando un costo del carburante Diesel di 2,10 euro/litro.*

*Al mese, Mario, stimando 22 giorni lavorativi medi, affronterebbe un costo connesso agli spostamenti casa-lavoro di circa 165 euro.*

*Se l'Azienda concedesse a Mario di lavorare 2 giorni/settimana in lavoro agile, i giorni in presenza presso gli uffici aziendali diventerebbero circa 13/mese >>> **Il costo connesso agli spostamenti casa-lavoro sarebbe di circa 97 euro, con un risparmio mensile di circa 68 euro.***



# DETERMINAZIONE DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

## PRINCIPI GENERALI



## PRINCIPIO DI ONNICOMPRESIVITA'

L'articolo 51 del DPR 917/1986 (di seguito anche «T.U.I.R.»), al primo comma, sancisce il c.d. **principio di onnicomprensività** del reddito di lavoro dipendente:

*«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**».*

Costituiscono, dunque, **reddito tassabile** in capo al dipendente tutte le “**somme o valori**” **in qualunque modo riconducibili** al rapporto di lavoro, anche se non **provenienti direttamente dal datore di lavoro**, ma da terzi.

Il termine “somma” è riferito al denaro, mentre il termine “**valori**” è riferito ai **beni e ai servizi fruiti** gratuitamente (in tutto o in parte) dal lavoratore.

Tali “valori” comprendono i **beni ceduti e i servizi prestati ai familiari** del lavoratore.



## ECCEZIONI

L'art. 51 stabilisce, tuttavia, alcune eccezioni al principio di onnicomprensività:

- al secondo comma prevede un'elencazione tassativa di benefit che, a determinate condizioni, godono di un proprio, specifico e differenziato trattamento di vantaggio fiscale (come i servizi con finalità di educazione, istruzione, assistenza sanitaria, sociale o culto; i servizi di trasporto collettivo; il rimborso spese per abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale);
- al comma terzo, ultimo periodo, è poi prevista una soglia di non concorrenza al reddito (258,23 euro) per tutti i beni ceduti e i servizi prestati non compresi nella suddetta elencazione tassativa (tra questi si ricordano i buoni spesa/carburante, le auto assegnate ad uso promiscuo, gli alloggi, i premi versati per polizze contro gli infortuni extraprofessionali).

Limitatamente ai periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, tale soglia è pari a 1.000 euro, elevati a 2.000 per i dipendenti con figli a carico, e ricomprende anche alcune tipologie di rimborsi spese.

In caso di superamento della soglia, risulterà tassabile l'intero ammontare erogato e non solo la quota eccedente: è, dunque, necessario tener conto di tutti gli emolumenti in natura percepiti, anche se derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente intrattenuti nel corso dello stesso periodo d'imposta.

## CONDIZIONI PER LA DETASSAZIONE DELLE PRESTAZIONI

**Circolare n. 28/E del 15.06.2016:** *la non concorrenza al reddito, prevista dalle varie disposizioni fiscali in materia di welfare aziendale, non deve tradursi «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».*

**Risposta n. 522/E del 13.12.2019:** *«E' necessario (...) che non siano alterate le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura. Le previsioni di cui all'articolo 51, comma 2, si riferiscono, infatti, a prestazioni, opere e servizi corrisposti ai dipendenti in natura o sotto forma di rimborso spese – in aggiunta alla retribuzione di lavoro dipendente **ordinariamente tassata - esclusi dalla determinazione del reddito in ragione della loro valenza sociale**»; in aggiunta, appunto, non in sostituzione della retribuzione monetaria;*

**Risoluzione n. 55/E del 25.09.2020:** *«qualora (...) **benefit** rispondano a **finalità retributive** (ad esempio, per **incentivare la performance** del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il **regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione**. In particolare, si ritiene coerente con la portata dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 in esame, il piano welfare che premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei benefit in base alla Retribuzione Annuale Lorda, mentre **non appare in linea** con le medesime disposizioni, una **ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori**».*



## CONDIZIONI PER LA DETASSAZIONE DELLE PRESTAZIONI (SEGUE)

«**Non appare coerente** (...) con la **ratio** sottesa alle disposizioni in materia di redditi di lavoro dipendente, **consentire la riduzione dei redditi imponibili, fino al completo abbattimento degli stessi, in ragione della tipologia di retribuzione (in denaro o in natura) scelta dai soggetti interessati. (...) si ritiene che i benefit erogati in esecuzione di un regolamento aziendale, attuativo di un piano welfare rivolto ai soli lavoratori che abbiano deciso di non percepire un premio in denaro, assumano rilevanza reddituale in ragione del loro valore normale, ovvero in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente**».

«La **ratio** sottesa alle disposizioni dei commi 2 e 3, ultima parte, dell'articolo 51 in esame, come precisato, **non viene meno nell'ipotesi in cui tali beni e servizi siano erogati a titolo premiale, ovvero per gratificare i lavoratori del raggiungimento di un obiettivo aziendale. In tale ipotesi, infatti, si ritiene prevalente l'aspetto di fidelizzazione, che non viene meno anche nell'ipotesi di una graduazione nell'erogazione, sempreché tale ripartizione non trovi giustificazione nella valutazione dell'attività lavorativa del dipendente, sia singolarmente considerato che in gruppo, ovvero su valutazioni strettamente connesse alla prestazione lavorativa**».



## VALORIZZAZIONE DEI BENEFIT

Ai fini della determinazione del valore monetario dei benefit, si dovrà far riferimento ai seguenti criteri:

- criterio del valore normale (art. 9, comma 3, del T.U.I.R.), ovvero il *“prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso”*. Il **valore** dei **beni e servizi** alla cui produzione o al cui scambio è diretta l'**attività del datore di lavoro** e ceduti ai dipendenti è determinato in base al **prezzo mediamente praticato** nel medesimo stadio di commercializzazione in cui avviene la cessione di beni o la prestazione di servizi a favore del lavoratore o, **in mancanza**, in base al **costo sostenuto** dal datore di lavoro (art. 51, comma 3, T.U.I.R.);
- criteri convenzionali dettati dall'art. 51, comma 4, del T.U.I.R. **per alcuni specifici benefit** (*ad esempio autovettura ad uso promiscuo*).

Se per la cessione del bene o la prestazione del servizio il **dipendente corrisponde somme di denaro**, sotto forma di versamento o trattenuta, il **valore** del benefit dovrà essere **determinato al netto di tali somme**.

## GENERALITA' O CATEGORIE DI DIPENDENTI

**Taluni strumenti di welfare**, per godere della disciplina fiscale di favore, **devono**, per espressa previsione normativa, **essere destinati alla generalità o a categorie di dipendenti**.

L'Amministrazione finanziaria ha chiarito che con l'espressione **“categorie di dipendenti”** non si fa riferimento unicamente alle categorie previste nel codice civile (*dirigenti, quadri, etc.*), bensì a **tutti i dipendenti di un certo tipo** (*ad esempio, dipendenti di un determinato livello o qualifica*), **purché** tali **inquadramenti** siano **sufficienti ad impedire la concessione di erogazioni *ad personam*** in esenzione totale o parziale da imposte (Circolari 326/E del 1997, 188/E del 1998, 5/E del 2018).

**Attenzione!** Recentemente l'Agenzia ha espresso un **principio restrittivo** ed apparentemente nuovo, secondo cui **non sarebbe possibile individuare una “categoria di dipendenti” sulla base di una distinzione non inerente alla prestazione lavorativa**, ma riferita a caratteristiche o condizioni personali o familiari dei lavoratori (Risposta ad interpello 57/E 2024).



## NOZIONE DI FAMILIARE

L'art. 12, comma 4-ter, del T.U.I.R. stabilisce che quando le disposizioni fiscali fanno riferimento alle persone indicate nel medesimo articolo «*si considerano, ancorché non spetti una detrazione per carichi di famiglia, il **coniuge non legalmente ed effettivamente separato**, i **figli**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto, nonché le **altre persone elencate nell'articolo 433 del codice civile che convivono con il contribuente o percepiscono assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria**. Qualora siano anche richiamate le condizioni previste dal comma 2, ovvero **se si fa riferimento ai familiari fiscalmente a carico**, si considerano i **soggetti di cui al primo periodo che possiedono un reddito complessivo non superiore ai limiti indicati nello stesso comma 2**», ovvero non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni tale limite è elevato a 4.000 euro.*



# **SPECIFICI STRUMENTI DI WELFARE UTILI A RIDURRE L'IMPATTO DELL'INCREMENTO DEI COSTI DEL CARBURANTE**



**CONFINDUSTRIA  
VENETO EST**

## TRASPORTO COLLETTIVO (art. 51, comma 2, lett. d), T.U.I.R.)

*«Non concorrono a formare il reddito: [...] le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici».*

Il servizio, che deve avere ad **oggetto** esclusivamente il **tragitto casa/lavoro/casa** (anche partendo da apposito centro di raccolta), può essere:

- **prestato direttamente** dal datore di lavoro attraverso l'utilizzo di mezzi di **proprietà** dell'azienda o **noleggiate**, ovvero
- **fornito da terzi** sulla base di apposita **convenzione** stipulata dallo stesso **datore di lavoro**. Il **dipendente** deve rimanere **estraneo al rapporto con il vettore**.

L'erogazione può avvenire **anche mediante voucher** che riporti: il **nominativo** del **dipendente** avente diritto; l'indicazione che il documento **non** può essere **monetizzato** o **ceduto** a **terzi**; l'indicazione del **servizio di trasporto** fornito (non potranno essere indicate altre tipologie di servizi), **senza** che vi sia, da parte del dipendente stesso, la possibilità di **integrazioni in denaro**.

**Attenzione!** **Concorrono** a formare il reddito eventuali **somme** riconosciute al dipendente a titolo di **rimborso** delle **spese sostenute** per il **tragitto casa/lavoro**.

## SOMME EROGATE O RIMBORSATE/SPESE SOSTENUTE DAL DATORE DI LAVORO PER L'ACQUISTO DEGLI ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO (art. 51, comma 2, lett. d-bis), T.U.I.R.)

*«Non concorrono a formare il reddito: [...] 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 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».*

La **non concorrenza al reddito** trova applicazione anche qualora l'abbonamento per il trasporto pubblico sia destinato ad un **familiare del dipendente** a condizione che risulti **fiscalmente a carico** di quest'ultimo.

Secondo quanto chiarito dall'Agenzia delle entrate (Circolare 5/E 2018, par. 3.3.) per **abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico** si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un **numero illimitato di viaggi**, per **più giorni**, su un **determinato percorso o sull'intera rete**, in un **periodo di tempo specificato**. Sono quindi agevolate solo le spese/costi per gli abbonamenti che implicano un **utilizzo non episodico del mezzo** di trasporto pubblico.

## SOMME EROGATE O RIMBORSATE/SPESE SOSTENUTE DAL DATORE DI LAVORO PER L'ACQUISTO DEGLI ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO (SEGUE)

**Non possono beneficiare dell'agevolazione i titoli di viaggio** che abbiano una **durata oraria**, anche se superiore a quella giornaliera (*ad esempio i biglietti a tempo che durano 72 ore*), **né le "carte di trasporto integrate"** che includono anche **servizi ulteriori** rispetto a quelli di trasporto (*quali le carte turistiche che, oltre all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici, consentono l'ingresso a musei o spettacoli*).

Per servizi di **trasporto pubblico locale, regionale o interregionale** devono intendersi quelli aventi ad oggetto il **trasporto di persone**, ad **accesso generalizzato**, resi da **enti pubblici** ovvero da **soggetti privati affidatari del servizio pubblico** sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici.

Rientra in tale categoria **qualsiasi servizio di trasporto pubblico**, a **prescindere dal mezzo di trasporto** utilizzato, che **operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite**.

Il beneficio può riguardare gli abbonamenti relativi a trasporti pubblici che si svolgono **tanto all'interno di una regione, quanto mediante attraversamento di più regioni**.

## OPERE E SERVIZI CON FINALITA' DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, RICREAZIONE ASSISTENZA SOCIALE E SANITARIA O CULTO (art. 51, comma 2, lett. f), e art. 100 T.U.I.R.)

*«Non concorrono a formare il reddito: [...] 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».*

Le opere ed i servizi possono essere messi a disposizione **direttamente dal datore di lavoro** oppure da parte di **strutture esterne all'azienda convenzionate** con il datore stesso.

**Condizione essenziale:** il **dipendente** deve restare **estraneo al rapporto contrattuale ed economico** che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio (deve **ricevere** dal datore di lavoro, direttamente o tramite terzi, un **servizio** e il **pagamento** al fornitore deve essere **effettuato esclusivamente dal datore di lavoro** e **mai rimborsato al dipendente**).

L'erogazione può avvenire **anche mediante voucher** che riporti: **nominativo** del **dipendente** o del **familiare avente diritto**, indicazione che il documento **non** può essere **monetizzato** o **ceduto** a **terzi**, indicazione del **servizio** che il **dipendente** o il suo **familiare avrà diritto di ricevere**, **senza** che vi sia, da parte del dipendente stesso, la possibilità di **integrazioni in denaro**.

## CAR POOLING

Il *car pooling* è un sistema di trasporto non professionale basato sull'uso condiviso di veicoli privati tra due o più persone che devono percorrere uno stesso itinerario, o parte di esso, messe in contatto tramite servizi dedicati forniti da intermediari pubblici o privati, senza che per la prestazione di trasporto possa essere previsto alcun tipo di corrispettivo.

Risposta ad Interpello 461/2019: l'istante è una società che fornisce un servizio di *car pooling* attraverso la fornitura di una piattaforma *software* a disposizione dei dipendenti delle imprese clienti, per consentire di ottimizzare e ridurre - anche in termini di sostenibilità ambientale e di maggiore sicurezza stradale - i costi sociali (*minori costi ambientali, minori congestioni stradali etc.*) e i costi individuali di trasporto (*ad esempio, spese carburante, pedaggi, spese di parcheggio ecc.*) relativi al tragitto casa-lavoro-casa, ai fini del benessere dei dipendenti ed anche in favore dell'efficienza lavorativa.

L'Agenzia delle Entrate, esaminata la documentazione fornita dall'istante, ha ritenuto tale servizio non concorrente alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, lett. f), del T.U.I.R. ed il relativo costo deducibile dal reddito di impresa per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi della società committente, in quanto volontariamente sostenuto dal datore di lavoro.



## BENI O SERVIZI (art. 51, comma 3 del T.U.I.R.)

*«Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito».*

Il datore di lavoro può **fornire direttamente** i beni e/o i servizi oppure **avvalersi** di eventuali **fornitori/prestatori esterni**.

L'erogazione può avvenire anche mediante **documenti di legittimazione nominativi, riportanti un valore nominale, in formato cartaceo o elettronico, tra cui rientrano anche i c.d. «buoni carburante».**

Tali documenti **non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ai beni e ai servizi rappresentati per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del titolare; questi ultimi possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione, anche attraverso il rinvio ad una piattaforma elettronica, purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui sopra (art. 51, comma 3-bis del T.U.I.R. e articolo 6, commi 1 e 2, del Decreto 25.03.2016).**



## BENI O SERVIZI (SEGUE)

Per i **periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027**, la soglia di non concorrenza al reddito è pari a **1.000 euro**, elevati a **2.000 per i dipendenti con figli a carico** (inclusi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, anche quelli di età inferiore a 21 anni per i quali il dipendente riceve dall'INPS l'Assegno Unico Universale per la Famiglia), e **ricomprende** – in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, del T.U.I.R. - **anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle **spese per l'affitto della prima casa** ovvero per gli **interessi sul mutuo** relativo alla prima casa.

In caso di **superamento della soglia**, risulterà tassabile **l'intero ammontare erogato** e non solo la quota eccedente: è dunque necessario tener conto di tutti gli emolumenti in natura percepiti, anche se derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente intrattenuti nel corso dello stesso periodo d'imposta.

Sono definiti **fiscalmente a carico** (art. 12, comma 2, del T.U.I.R.) i figli che hanno un **reddito non superiore a 2.840,51 euro** (al lordo degli oneri deducibili); per i figli **di età non superiore a ventiquattro anni** il limite di reddito è elevato a **4.000 euro**.

## BENI O SERVIZI (*SEGUE*)

Per l'**attuazione** dell'innalzamento della soglia dei fringe benefit è previsto che il datore di lavoro provveda all'**informativa delle rappresentanze sindacali unitarie**, laddove presenti.

I dipendenti con figli a carico, inoltre, hanno l'obbligo di **dichiarare al datore di lavoro di aver diritto al beneficio del limite di 2.000 euro indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico**. Tale dichiarazione può essere effettuata con le modalità concordate liberamente tra datore di lavoro e lavoratore.

Gli **strumenti di welfare** in esame possono essere **attribuiti** ai dipendenti **anche *ad personam***, prestando attenzione ai chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate con la **Risoluzione 55/E 2020** (i benefit **non** devono essere **correlati ad eventuali finalità retributive o connesse alla prestazione lavorativa**. Può essere ritenuta compatibile con la disciplina fiscale un'erogazione in cui sia prevalente l'aspetto assistenziale o di fidelizzazione del personale, in assenza di qualsivoglia finalità retributiva).



PER EVENTUALI APPROFONDIMENTI O SPECIFICI QUESITI CONTATTARE I SERVIZI DI RIFERIMENTO

AREA SINDACALE, LAVORO E WELFARE

[sindacale@confindustriavenest.it](mailto:sindacale@confindustriavenest.it)

AREA FISCO

[fiscale@confindustriavenest.it](mailto:fiscale@confindustriavenest.it)



CONFINDUSTRIA  
VENETO EST