

## **GIDP e Welfare 4You: le novità welfare per il 2024 puntano su fringe benefit e genitorialità**

LINK: [https://www.leggo.it/economia/welfare/gidp\\_e\\_welfare\\_4you\\_le\\_novita\\_welfare\\_per\\_il\\_2024\\_puntano\\_su\\_fringe\\_benefit\\_e\\_genitorialita-7813761.ht...](https://www.leggo.it/economia/welfare/gidp_e_welfare_4you_le_novita_welfare_per_il_2024_puntano_su_fringe_benefit_e_genitorialita-7813761.ht...)

**GIDP** e Welfare 4You: le novità welfare per il 2024 puntano su fringe benefit e genitorialità. La scorsa settimana si è tenuto il webinar dedicato alle novità Welfare 2024 organizzato da **GIDP** e Welfare4You. Dalle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2024, al ruolo degli HR fino ai fringe benefits per ribadire il valore del welfare aziendale. Prendendo la parola durante i saluti di apertura, **Marina Verderajme**, presidente di **GIDP**, ha poi delineato una serie di novità introdotte nella Legge di Bilancio 2024, concentrandosi sulle modifiche significative nel contesto del welfare aziendale, un pilastro sempre più fondamentale per il tessuto economico nazionale. L'accento è stato posto sul supporto agli HR Manager in collaborazione con importanti partner come Welfare 4 You, evidenziando l'evoluzione degli ecosistemi aziendali all'interno delle realtà territoriali. Paolo Barbieri, CEO di Welfare 4 You, ha introdotto il tema dei fringe benefit. Nella bozza della legge di bilancio attualmente al vaglio delle commissioni parlamentari è presente una nuova

disciplina relativa ai fringe benefits ovvero i beni e servizi in natura erogati dal datore di lavoro al datore dipendente che restano esclusi dall'imponibile fiscale (art 51 comma 3 del TUIR). L'articolo 6 del disegno di legge di bilancio 2024, stando alla bozza attualmente in discussione, continua a favorire le famiglie con figli, nell'ottica dichiarata di sostegno alla natalità, fissando ora due diverse soglie di esenzione fiscale: per i dipendenti con figli a carico il limite esente da imposte e contributi previdenziali scende a 2000 euro per i dipendenti senza figli il limite ordinario di 252,23 sale a 1000 euro annui. Questo intervento mira a ridurre il divario tra dipendenti con e senza figli a carico, attenuando le disparità riscontrate nel 2023, quando il limite massimo per i dipendenti con figli a carico era di 3000 euro. Barbieri ha inoltre sottolineato che l'agevolazione sarà estesa a ogni genitore con reddito da lavoro dipendente, anche nel caso di un solo figlio, e a coloro che non possono beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico a causa del percepimento dell'assegno unico

universale. Un altro aspetto rilevante della Legge di Bilancio riguarda le spese per affitto e mutuo, le quali potranno essere rimborsate fino a un massimo di 1000/2000 euro, a seconda della presenza o meno di figli a carico. Una delle novità più significative è l'inclusione delle spese per utenze domestiche, rimborsabili sia per dipendenti con figli a carico che senza, purché siano state sostenute direttamente dal dipendente. Tale rimborso potrebbe anche riguardare spese condominiali, suddivise tra i condomini. Tra gli elementi compresi nei fringe benefits figurano buoni spesa, acquisti, benzina, regali, autovetture ad uso promiscuo, interessi sui prestiti, polizze assicurative e fabbricati adibiti ad uso abitativo. Il 2024 vedrà la conferma della minore tassazione sui premi di risultato, ridotta dal 10% al 5% dell'aliquota, ma sarà necessario depositare gli accordi di secondo livello entro 30 giorni. La riduzione del cuneo fiscale per il 2024 sarà confermata, con un taglio di 6/7 punti percentuali per redditi fino a 35mila e 25mila euro.

Questo renderà sfidante per le aziende convincere i lavoratori a convertire il premio di risultato in welfare, spingendo verso stanziamenti di importi extra per compensare il minor beneficio. Tullia Triepi, Sales Manager di Welfare 4 You, ha affrontato i temi legati alla genitorialità, evidenziando bonus asilo, bonus mamma, congedo parentale e deduzione mamma. Il bonus asilo prevede un incremento fino a 2100 euro per pagare le rette di asili pubblici e privati, però sarà destinato solo ai secondi figli nati nel 2024, nel nucleo familiare con già un figlio sotto i 10 anni e con un tetto ISEE massimo di 40 mila euro. Per quanto riguarda il congedo parentale, la manovra del 2024 prevede due mesi al 80% anziché al 30% di retribuzione sui sei mesi totali. Dal 2025, di questi due mesi, uno sarà al 80% e l'altro al 60%. Il bonus mamma costituisce uno sgravio contributivo significativo, con un tetto massimo di 3000 euro annui per tutte le lavoratrici madri. Nel 2024, l'accredito sarà automatico senza necessità di domanda. La durata dello sgravio varierà in base al numero di figli, garantendo il 100% fino a 10 anni per chi ha due figli e fino al compimento dei 18 anni per chi ne ha tre o più.

Infine, la deduzione mamme prevede un incremento della deduzione per il datore di lavoro del 130% se concede il tempo indeterminato a madri con almeno due figli minori. Massimo Fiaschi, Segretario Generale Manageritalia ha invece illustrato le novità in materia di politiche di Welfare per i dirigenti commercio e descritto le funzionalità della piattaforma CFMT. Il 12 aprile scorso è stato siglato il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale che prevede, per il 2024 ed il 2025, un contributo welfare obbligatorio di almeno 1.000 EUR per ogni Dirigente, da destinare alla Piattaforma Welfare CFMT, che comprenderà solo i servizi rientranti nel perimetro del welfare contrattuale. La Piattaforma Welfare CFMT sarà attiva da gennaio 2024 e non avrà alcun costo aggiuntivo per l'azienda, inoltre, trattandosi di contribuzione prevista dal Contratto Collettivo Nazionale, non occorrerà siglare un regolamento o un accordo integrativo aziendale. Il CFMT intende fornire alle proprie aziende ed ai propri Dirigenti associati un momento di informazione e confronto volto a promuovere e comunicare questa importante novità introdotta dal rinnovo del CCNL. Attraverso la

Piattaforma Welfare Dirigenti Terziario sarà possibile: o Effettuare versamenti aggiuntivi alla previdenza complementare del Fondo Mario Negri; o Usufruire di specifici pacchetti di prevenzione studiati dal Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa FASDAC, fruibili dal più esteso nucleo familiare oggi non coperto dal Fondo (fino ai genitori del coniuge); o Aderire ad un piano sanitario integrativo delle prestazioni offerte dal FASDAC; o Partecipare a piani formativi aggiuntivi costruiti dal CFMT sulle esigenze dei manager. La Piattaforma Welfare CFMT garantisce importanti vantaggi fiscali per i Dirigenti e un abbattimento del costo del lavoro per le imprese dal 30% al 40% rispetto agli importi lordi erogati ai lavoratori in altra forma. **Marina Verderajme:** 'Il quadro delineato nel Webinar offre uno sguardo sulle trasformazioni in atto nel settore del welfare aziendale, sottolineando la necessità di accompagnare gli HR Manager in un contesto ricco di novità e cambiamenti. L'adeguamento alle nuove dinamiche è cruciale per comprendere le potenzialità di azione sia per le aziende che per gli HR'. L'articolo **GIDP** e Welfare 4You: le novità welfare per il 2024

puntano su fringe benefit e genitorialità proviene da WeWelfare. Ultimo aggiornamento: Mercoledì 13 Dicembre 2023, 11:00  
© RIPRODUZIONE RISERVATA