



Conferme e novità fiscali sul welfare aziendale

Legge di stabilità 2017

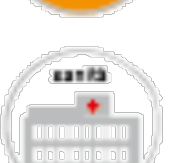
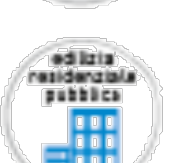
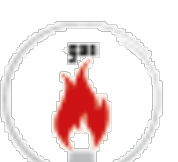
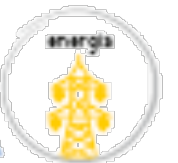
Relatore

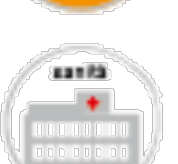
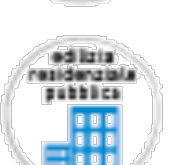
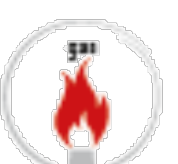
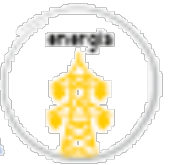
Luisella Fontanella

*Dottore Commercialista – Esperta in Consulenza del Lavoro
Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Torino*

Riferimenti normativi:

- Legge n. 208 del 28/12/2015 (Stabilità 2016)
- Decreto interministeriale (Lavoro Economia) del 25/3/2016
- Circolare Agenzia delle Entrate n.28/E del 15/06/2016
- Legge n. 232 del 11/12/2016 (legge di Bilancio 2017)





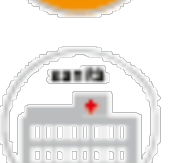
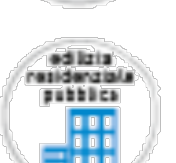
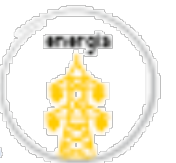
Detassazione premi di risultato

Il lavoratore aumenta il proprio reddito disponibile grazie alla mancata tassazione

il datore di lavoro ottiene vantaggi dalla minor contribuzione

N. B. !

Per legittimare l'esentabilità del controvalore dei servizi offerti occorre, non solo che il lavoratore risulti estraneo al rapporto intercorrente tra l'azienda ed il soggetto prestatore del servizio ma anche che il dipendente non sia beneficiario dei pagamenti effettuati dal proprio datore di lavoro



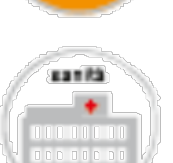
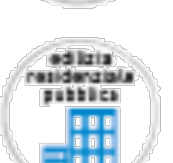
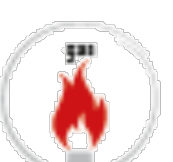
La legge di Bilancio 2017

Il **regime fiscale agevolato** era stato introdotto dalla legge 208 del 28/12/2015 (legge di Stabilità 2016) che prevedeva a partire dal 2016 misure agevolative per le retribuzioni premiali consistenti nell'applicazione di un'imposta del 10 per cento sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali.

La legge di bilancio 2017 (art. 1, comma 160, 161 e 162) interviene in modo significativo sulla regolamentazione, ampliandone il campo di applicazione e aumentando i valori sui quali applicare l'agevolazione fiscale, in particolare (dal 2017):

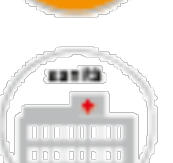
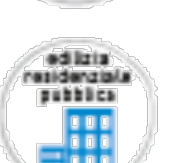
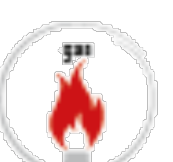
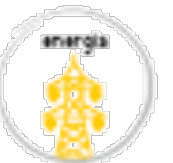
- lavoratori destinatari del beneficio : titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione del premio di risultato/partecipazione agli utili, a euro 80.000
- importi complessivi massimi sui quali applicare l'imposta sostitutiva del 10% (si applica il principio di cassa): € 3.000 ; € 4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Detti limiti devono intendersi al lordo dell'imposta sostitutiva ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.

Rimangono confermate le restanti condizioni e le precisazioni fatte dall'Agenzia delle Entrate con la circolare 28/2016



Modifiche all'art. 51 TUIR

Il provvedimento **aggiunge nel comma 2 dell'art. 51 del TUIR**, al fine di incentivare ulteriormente i piani di welfare aziendale **la lettera “f-quater”**, con la quale si stabilisce che non concorrono a formare reddito *“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”*.



Modifiche all'art. 51 TUIR

Con il rinvio al D.M. 27.10.2009, le prestazioni interessate, oltre a quelle finalizzate alla gestione di gravi patologie, sono in particolare:

- prestazioni sociali a rilevanza sanitaria da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi- residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;
- prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semi- residenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell'assistenza



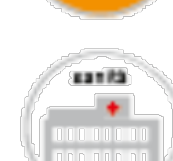
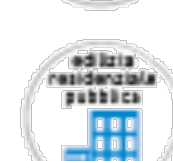
Possibilità di esentare , qualora il benefit sia indirizzato alla generalità o categoria di dipendenti (da intendersi categoria omogenea di dipendenti – individuati dalla circ. A.E. 28/2016), da imposizione fiscale sia i contributi versati a fondi e casse sia i premi assicurativi per coprire le prestazioni

**non sono previste limitazioni
(fino alla concorrenza dei 3.000/4.000 euro)**

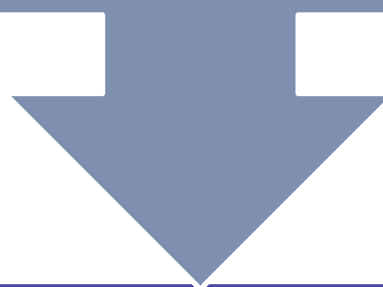


Legge di bilancio 2017 (art. 1, c. 162)

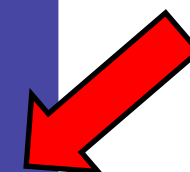
interpretazione autentica della “lettera f”, del c.2, dell’art. 51, TUIR (effetto retroattivo)



non concorrono a formare 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 TUIR **per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100**” (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto)



l'interpretazione autentica precisa che dette disposizioni devono essere interpretate 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 di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale**



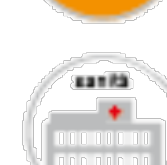
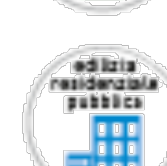
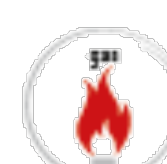
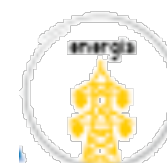


Accordo di rinnovo del CCNL metalmeccanici industria del 26.11.2016:

Minimi tabellari -.....A decorrere dal 1° giugno 2017 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits per un costo massimo di 100 euro.

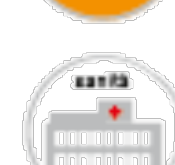
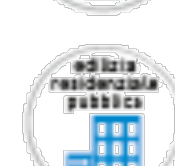
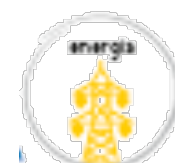
Con decorrenza 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019, tale importo è elevato, rispettivamente, a 150 euro e 200 euro

Viene rafforzato il sistema di contrattazione collettiva
anche territoriale



Legge di Stabilità 2016 e legge di Bilancio 2017: cosa cambia

Periodo di applicazione	2016	Dal 2017 in poi
Limite di reddito	50.000	80.000
Importo massimo	2.000 / 2.500 (coinvolgimento paritetico)	3.000 / 4.000 (coinvolgimento paritetico)
Redditi esenti e non computabilità nel calcolo del limite	Trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi aziendali: - prestazioni a sostegno di istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido, borse di studio a familiari); - cessione di prodotti dell'azienda al valore normale; - contributi ad enti o casse a fini assistenziali; - contributi versati al fondo di previdenza complementare.	Ulteriori trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi aziendali: - contributi alle forme pensionistiche complementari - contributi di assistenza sanitaria - assegnazione azioni in parola per scelta del lavoratore, in sostituzione dei premi
Contrattazione nazionale o territoriale	Stipula del contratto/accordo con la determinazione dei criteri di valutazione degli incrementi di produttività e le misure di welfare eventualmente concordate	Possibilità di prevedere, nel contratto/accordo, l'estensione del beneficio a: - opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro; - benefit aziendali- contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie.



Novità della legge di Bilancio 2017

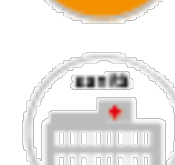
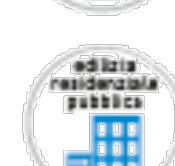
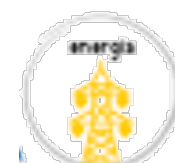


Confservizi

il sindacato d'impresa per i servizi pubblici

PIEMONTE - VALLE D'AOSTA

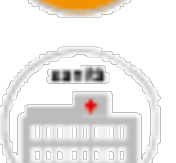
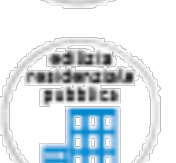
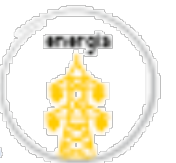
	Tassazione agevolata	Detassazione
Causali di corresponsione	Premi di risultato legati a: - incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; - somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.	Trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi aziendali: - prestazioni a sostegno di istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido, borse di studio a familiari); - cessione di prodotti dell'azienda al valore normale - contributi ad enti o casse a fini assistenziali - contributi versati al fondo di previdenza complementare
Tipologia premio	In denaro, unitamente alla retribuzione.	Erogazione di servizi e prestazioni
Beneficiari	Lavoratori dipendenti del settore privato: - impiegati - operai - quadri - apprendisti salvo espressa rinuncia scritta.	Lavoratori dipendenti del settore privato: - impiegati - operai - quadri - apprendisti salvo espressa rinuncia scritta.
Limite di reddito conseguito nel 2016	80.000 annui	80.000 annui
Importo massimo	- 3.000 / - 4.000 se i lavoratori sono coinvolti pariteticamente nell'organizzazione aziendale	-
Tassazione agevolata	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale: aliquota 10%	Detassazione totale
Procedura	L'erogazione deve avvenire in esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU	L'erogazione deve avvenire in esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU



Requisiti dei lavoratori

circolare Agenzia Entrate 28/E del 2016

- il limite di 80,000 euro è riferito all'anno precedente e dunque non ha alcuna valenza l'eventuale superamento di tale limite nell'anno di applicazione della detassazione;
- devono essere cumulati i redditi di tutti rapporti di lavoro dipendente intercorsi nel periodo di riferimento;
- vanno presi a riferimento tutti i redditi di lavoro dipendente ex art. 49 TUIR;
- devono essere considerati i soli redditi soggetti a tassazione ordinaria (sono esclusi anticipi del TFR, TFR, arretrati tassati separatamente etc.);
- deve essere compresa l'eventuale quota maturanda del TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga, c.d. Qu.I.R
- non vanno computati i redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, quali i redditi di fabbricati, da partecipazione, redditi diversi, ecc. ecc.
- l'importo è considerato al lordo delle somme detassate nell'anno precedente;
- non vanno computati gli importi che per opzione si siano trasformati in premio sociale non tassato;
- il reddito prodotto all'estero va computato anche se non tassato in Italia;
- le eventuali retribuzioni convenzionali riferite ai redditi prodotti all'estero da residenti in Italia vanno conteggiati;
- la detassazione è applicabile anche in caso di assenza di reddito di lavoro dipendente o laddove l'importo di euro 80.000 è stato superato con altre tipologie di reddito (es. redditi di fabbricati, partecipazione, lavoro autonomo e/o assimilato a quello di lavoro dipendente).



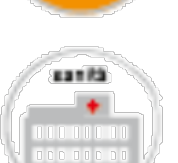
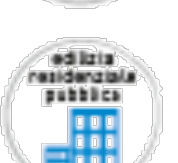
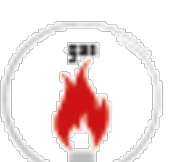
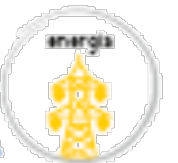
Gli amministratori possono beneficiarne?



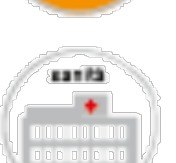
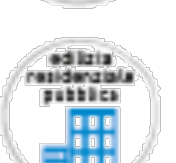
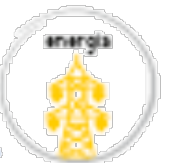
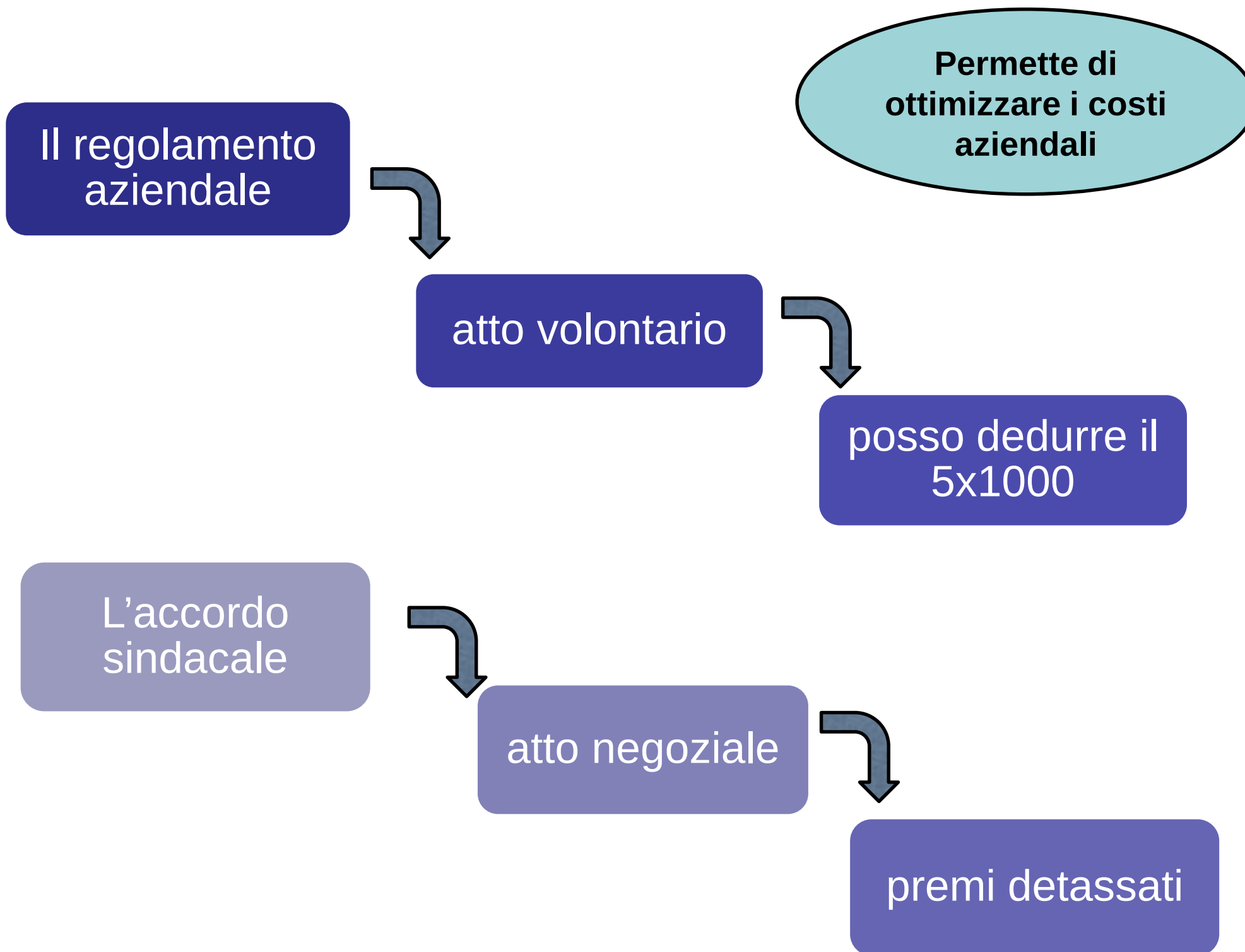
L'innalzamento delle soglie reddituali costituisce un incremento della platea dei **beneficiari**, ma l'agevolazione continua ad essere limitata ai soli titolari di reddito di lavoro dipendente, con esclusione delle altre categorie di redditi, inclusi i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

L'esclusione dai possibili beneficiari di welfare di produttività dei titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente ha posto l'interrogativo dell'estensibilità del beneficio agli amministratori.

La soluzione sembra dover essere ricercata nel trattamento fiscale e giuridico ad essi applicabile: infatti i **redditi percepiti dagli amministratori** possono essere soggette a diversi regimi fiscali, in relazione ai quali risulteranno applicabili (o meno) le diverse forme di welfare; gli stessi potrebbero essere dunque destinatari sia di welfare aziendale che di welfare di produttività nei casi in cui siano titolari di **reddito di lavoro dipendente**; solo di welfare aziendale nell'ipotesi in cui il compenso di amministratore non ricada nell'ambito del reddito di lavoro dipendente e purché non sia attratto nel novero dei **compensi dell'attività del professionista**, esclusi da entrambe le tipologie di welfare



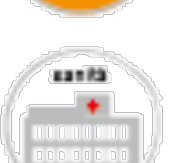
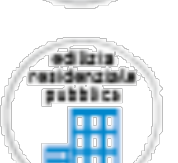
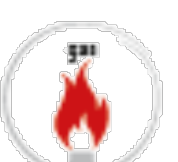
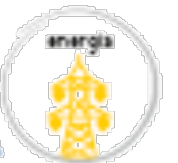
Politica retributiva



Esempi di detassazione 1

Erogazione di un premio di 1.000 euro

	Premio in denaro	Premio misto denaro e servizi	Premio solo in servizi
denaro	1.000	500	
servizi		500	1.000
imponibile	$1.000 - 9,49\% = 905,10$	$500 - 9,49\% = 452,55$	zero
Netto al dipendente detassazione 10%	$905,10 \times -10\% = 814,59$	$452,55 \times -10\% + 500 = 907,29$	1.000
Costo per l'azienda INPS 30% ca	$1.000 + 300 = 1.300$	$500 + 150 + 500 = 1.150$	1.000
Confronto in caso di tassazione normale 38%			
Netto al dipendente	561,16		
Cuneo fiscale max	$1.300 - 561,16 = 738,84$		



Contributi - considerazioni

i contributi versati a casse, fondi e gestioni previste da contratti o accordi collettivi o da regolamenti aziendali, per garantire dette prestazioni, non concorrono a formare reddito imponibile ai fini della contribuzione ordinaria (datore di lavoro e lavoratore)

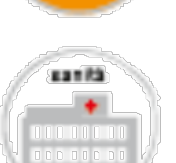
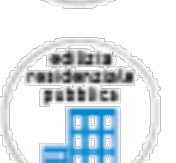
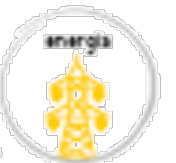
MA →

per effetto di quanto disposto dall'art. 9-bis della L. 166/1991 e dall'art. 12, comma 4, lettera f), della L. 153/1969, riformulato dal D. Lgs. 314/1997,
i contributi a carico del datore di lavoro devono essere interessati dal contributo di solidarietà del 10%;

i premi assicurativi pagati direttamente dal datore di lavoro, in applicazione del D. Lgs. 314/1997, in materia di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributiva, non concorrono a formare reddito imponibile ai fini della contribuzione ordinaria

quindi non dovrebbero essere assoggettati al contributo di solidarietà del 10% (ma si attende una conferma anche da parte degli enti interessati)

??



Premi di risultato e distribuzione utili

non vanno assoggettati all'imposta sostitutiva né a contributi
se sostituiti, per scelta del lavoratore,
con benefit di welfare
(art. 51 cc. 2 e 3 ultimo paragrafo del TUIR)

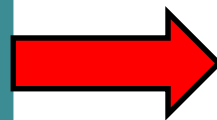
eccezioni

Auto ad uso promiscuo, fabbricati
concessi in uso o comodato, prestati ai
dipendenti, servizi di trasporto
ferroviario

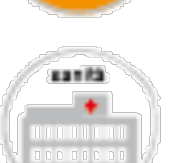
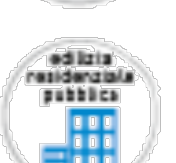
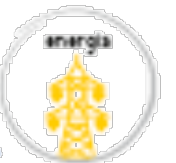


Continuano ad essere trattati
secondo le regole fissate dall'art. 51
TUIR

Contributi e premi per previdenza ed
assistenza integrativa



Esclusi dalla base imponibile anche
se l'importo eccede i limiti ex art. 51
TUIR e D. Lgs 252/2005 di:
€ 5.164,57 per i contributi alle forme
pensionistiche complementari;
€ 3.615,20 per le assistenze
sanitarie integrative;
€ 2.065,83 per l'azionariato diffuso

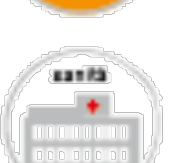
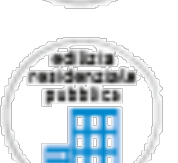
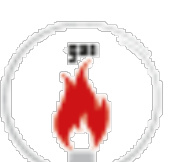
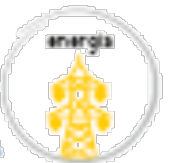


Esempi di detassazione legge di bilancio 2017

auto in uso promiscuo

contributo per mutuo

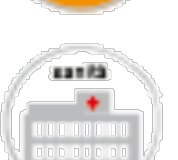
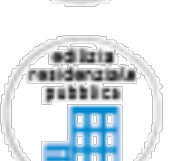
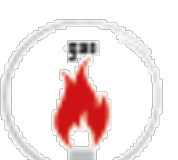
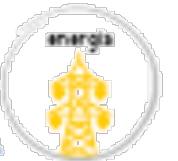
**Gli esempi sono tratti dalla presentazione al Forum
Tuttolavoro di Modena del 22 febbraio 2017
Relatore Gabriele Bonati**



Esempi di detassazione - 2

- ✓ dipendente con assegnato un'auto aziendale per esclusivo uso di servizio (esempio: AUDI A3 1.6 TDI 110CV);
 - ✓ lo stesso dipendente matura un premio di risultato di € 3.000
 - ✓ l'accordo di secondo livello prevede la possibilità (scelta del lavoratore) di ottenere, in sostituzione (parziale o totale), l'utilizzo, per un anno, dell'auto in uso promiscuo (valore convenzionale annuo dell'auto, secondo la tabella ACI 2017, € 2.069,58);
 - ✓ il dipendente sceglie di avere l'auto in uso promiscuo per un anno (valore € 2.069,58) e la differenza come premio in denaro.
- Si avrà (in presenza del requisito soggettivo per la detassazione):
 - € 2.069,58 (da rapportare in 365esimi) e, per ogni mese di utilizzo, da tassare (in capo al dipendente) ordinariamente e da assoggettare a contribuzione piena;
 - € 930,42 da assoggettare ad Imposta Sostitutiva del 10% e a contribuzione

La tassazione del benefit è sicuramente sfavorevole rispetto a quella prevista per il premio di risultato. Il dipendente ottiene però un beneficio che è rappresentato dall'utilizzo dell'auto aziendale per motivi privati senza sostenerne i relativi costi. Occorre poi tenere presente che qualora dovesse intervenire la cessazione del rapporto di lavoro prima di un anno il lavoratore perderebbe parte del premio, a meno che non venga previsto che in tale ipotesi il valore residuo sia di nuovo tramutato in premio in denaro da assoggettare a imposta sostitutiva del 10% e a contribuzione piena



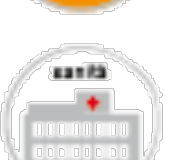
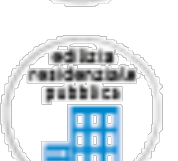
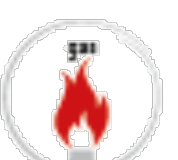
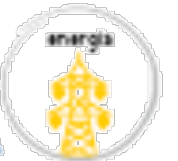
Esempi di detassazione - 3

- ✓ Stessa situazione dell'esempio precedente ma:
- ✓ la policy aziendale prevede un concorso del dipendente alla spesa dell'auto mediante addebito (con fatturazione) di € 100 mensili (IVA compresa) – addebito annuo € 1.200 (detto importo abbatte l'imponibile convenzionale, portandolo a € 869,58);
- ✓ il dipendente sceglie di destinare € 1.200 per il concorso spese dell'auto e di ricevere la differenza come premio in denaro

Si avrà (in presenza del requisito soggettivo per la detassazione e sempre che la norma possa essere così interpretata, occorre quindi attendere conferma):

- € 1.200 saldano il concorso annuo alla spesa dell'auto prevista dalla policy (utilizzabile in € 100 mensili);
- Il benefit convenzionale annuo dell'auto si riduce a € 869,58, da rapportare in 365esimi (tassazione ordinaria per il dipendente; contribuzione ordinaria– € 1.800 da assoggettare a imposta sostitutiva del 10% e a contribuzione piena

La tassazione per il dipendente è più favorevole, così come, sia per il dipendente che per l'azienda, l'obbligazione contributiva, rispetto a quella prevista per il premio di risultato. Anche in tale ipotesi occorre tenere presente che qualora dovesse intervenire la cessazione del rapporto di lavoro prima di un anno il lavoratore perderebbe parte del premio, a meno che non venga previsto che in tale ipotesi il valore residuo sia di nuovo tramutato in premio in denaro da assoggettare a imposta sostitutiva del 10% e a contribuzione piena



Esempi di detassazione - 4

- ✓ dipendente che, per il mutuo contratto per l'acquisto della prima casa, paga all'istituto di credito interessi annui per € 2.400;
- ✓ lo stesso dipendente matura un premio di risultato di € 3.000
- ✓ l'accordo di secondo livello prevede la possibilità (scelta del lavoratore) di ottenere, in sostituzione (parziale o totale), un contributo in conto interessi (secondo le regole fissate dall'A.E. con la Ris. 46/2010);
- ✓ il dipendente sceglie il contributo in conto interessi (un anno), interessi che scaturiscono dal citato mutuo, e la differenza come premio in denaro.

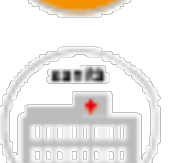
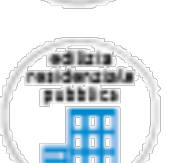
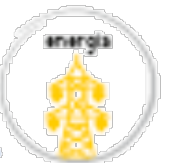
Si avrà

– del valore del contributo in conto interessi di € 2.400 (da rapportare a quote mensili secondo il piano di ammortamento fornito dalla banca) risulterà tassabile ordinariamente (e da assoggettare a contribuzione piena) solo l'importo corrispondente al 50% degli interessi calcolati al tasso dell'ex TUR definito dalla BCE, vigente al 31 dicembre. Il restante valore risulterà interamente esente da imposte ordinarie, da imposta sostitutiva e da contribuzione obbligatoria.

Attualmente il tasso dell'ex TUR è pari allo 0,00%;

– € 600 da assoggettare a imposta sostitutiva del 10% e a contribuzione piena (azienda più dipendente).

La tassazione, in tale ipotesi, è più favorevole



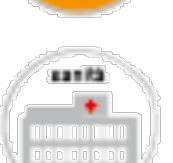
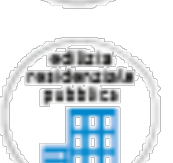
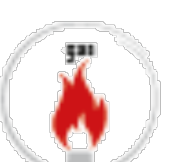
APE volontaria / aziendale

L. 232/2016, art. 1, cc. 172

Ape aziendale

La Legge di Bilancio 2017 ha, altresì, previsto che il lavoratore, con i requisiti per l'APE volontaria, possa accordarsi con il datore di lavoro affinché sia quest'ultimo a sostenere, totalmente o parzialmente i costi dell'anticipo pensionistico volontario, anche attraverso gli enti bilaterali o fondi di solidarietà (fondi di solidarietà negoziali e alternativi – artt. 26 e 27 del D. Lgs. 148/2015).

può essere utilizzato come ulteriore benefit da inserire in un piano di welfare aziendale (per incentivarne l'uscita) e, conseguentemente, anche in un accordo collettivo di secondo livello come alternativo al premio in denaro al lavoratore interessato prima della cessazione del rapporto



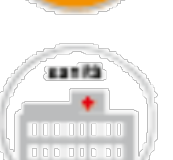
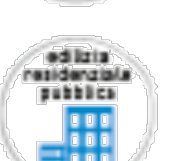
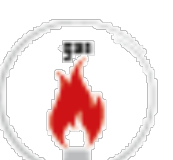
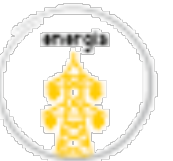
APE aziendale - procedura

Stipula di un accordo tra il lavoratore che ha richiesto ed ottenuto l'Ape volontaria e il datore di lavoro per ottenere l'incremento del montante contributivo individuale maturato

il datore di lavoro calcola il contributo da versare all'INPS

il datore di lavoro versa all'INPS il contributo calcolato in un'unica soluzione alla scadenza prevista per il versamento dei contributi del mese di prima mensilità dell'APE

il lavoratore, quando percepirà la pensione, avrà comunque la trattenuta per la restituzione del prestito dell'Istituto Finanziario, ma beneficerà di un più elevato importo di trattamento pensionistico derivante dai maggiori contributi versati dal datore di lavoro



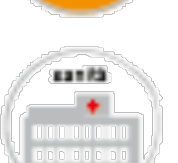
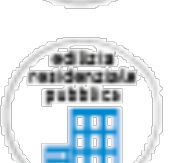
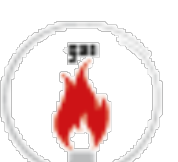
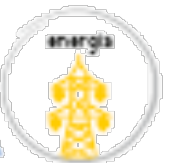
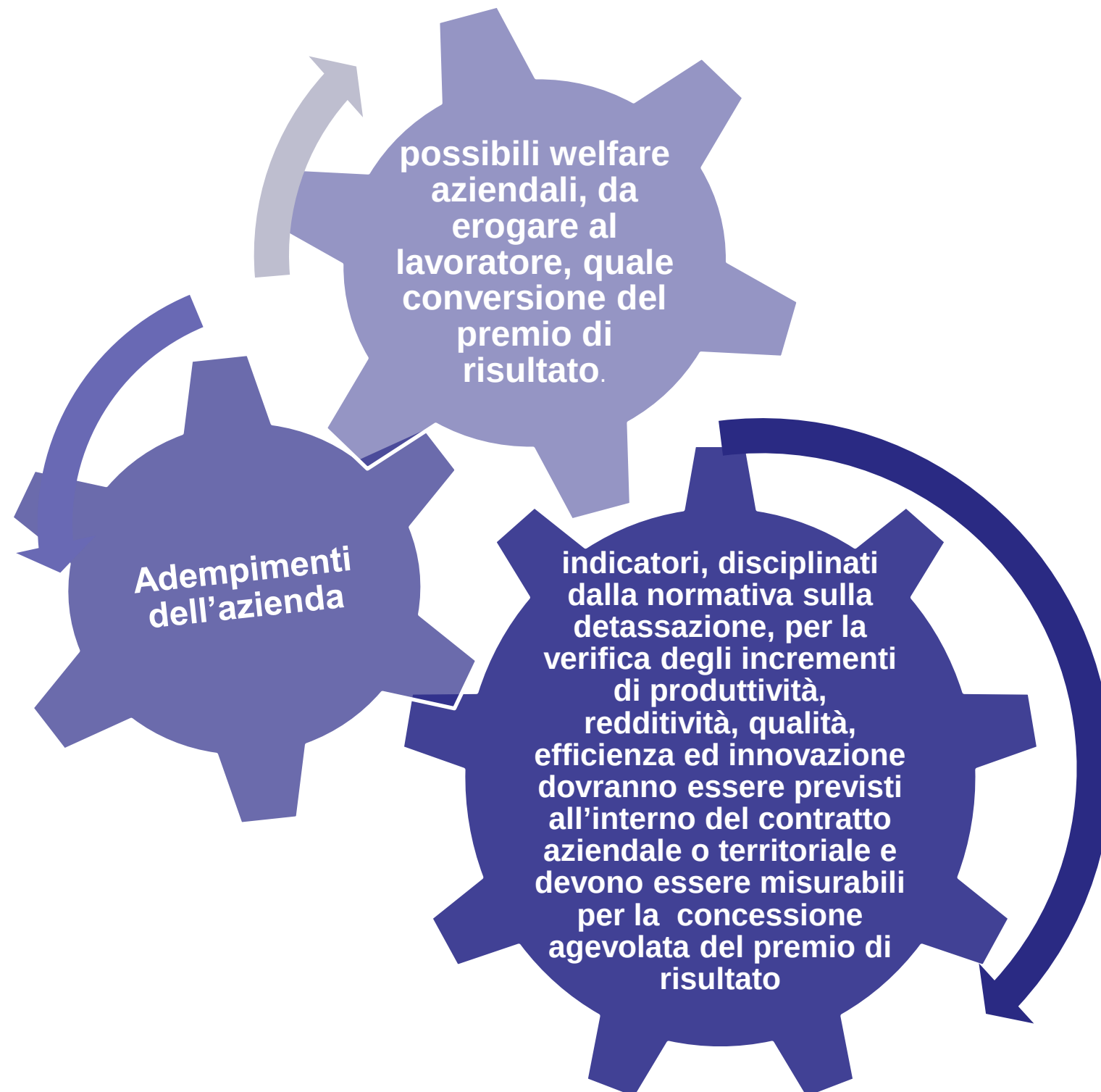
Adempimenti dell'azienda per poter utilizzare la detassazione



Confservizi

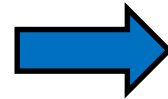
il sindacato d'impresa per i servizi pubblici

PIEMONTE - VALLE D'AOSTA



Adempimenti dell'azienda

Ha un contratto aziendale stipulato prima del 14 maggio 2016



Verifica la presenza dei parametri legali previsti dal Decreto



Deposita il contratto aziendale e l'autocertificazione di conformità, entro il 15 giugno 2016
Il deposito deve avvenire esclusivamente in modalità telematica, (tramite cliclavoro)

Ha un contratto aziendale stipulato dopo il 14 maggio 2016

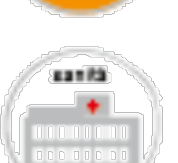
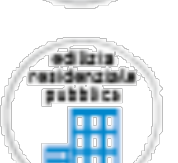
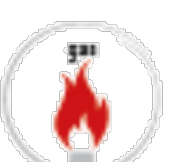
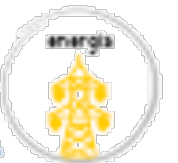


Deposita il contratto e dell'autocertificazione entro 30 giorni dalla stipula del contratto con le modalità indicate sopra.

Non ha un contratto aziendale/territoriale e vuole usufruire dell'agevolazione fiscale



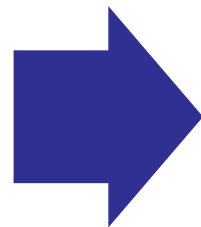
Stipulare con le RSA o RSU un contratto aziendale oppure
Recepire il contratto territoriale di categoria



Sottoscrizione del contratto

In via generale è necessario che il contratto, aziendale o territoriale sia sottoscritto anche da una sola delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

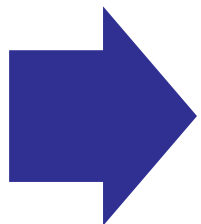
**Piccole
imprese con
interlocuzione
sindacale**



La piccola impresa, priva di una rappresentanza sindacale interna, può avviare una interlocuzione con uno dei sindacati comparativamente più rappresentativi di livello provinciale e raggiungere con esso un'intesa sugli indicatori di performance e sull'ammontare del premio.

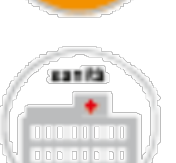
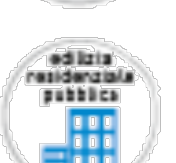
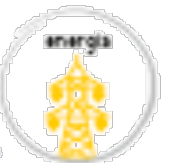
In questa ipotesi non ci sarebbero particolari formalità di comunicazione ai lavoratori poiché è ragionevole ritenere che durante la trattativa i lavoratori interessati siano stati adeguatamente coinvolti ed informati.

**Piccole
imprese senza
interlocuzione
sindacale**



L'azienda, se iscritta ad una associazione di categoria, è obbligata ad **applicare il contratto territoriale** sottoscritto dalla propria associazione di appartenenza in tema di detassazione dei premi di risultato.

In caso contrario, **il datore di lavoro è libero di recepire un qualsiasi contratto collettivo territoriale, sia se riferito ad un territorio diverso, sia se sottoscritto da un'associazione di categoria diversa rispetto al settore economico di appartenenza.**

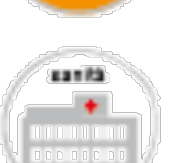
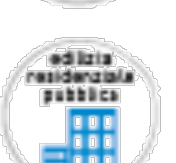
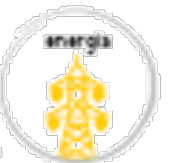


Deposito dei contratti territoriali

Nel caso in cui i contratti risultino già depositati, il datore di lavoro non è tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito).

Le piccole imprese devono recepire l'accordo territoriale, attraverso una **comunicazione scritta** da inviare ai lavoratori (via email o consegnata a mano) in cui precisa l'adozione, per uno o più anni, dello specifico accordo

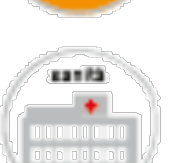
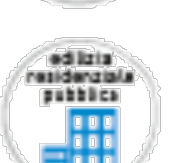
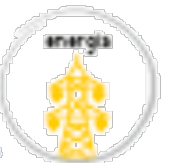
Per il resto, l'azienda deve solo attuare i contenuti dell'accordo così come normalmente avviene con un CCNL. Al termine del periodo di riferimento, l'azienda autonomamente potrà misurare gli indicatori previsti dall'accordo



Le analisi preliminari da attuare

Al fine di raggiungere gli obiettivi, soddisfazione dei lavoratori e ottimizzazioni dei costi, occorre analizzare attentamente:

- ☐ La composizione del proprio organico, ai fini della scelta delle prestazioni/servizi da inserire nel piano (collettivo e individuale)
- ☐ I riflessi retributivi, fiscali e contributivi che le prestazioni/servizi scelti possono generare;
- ☐ L'individuazione dei risultati da conseguire e i relativi criteri di misurazione
- ☐ Il budget dei costi complessivi sostenibili dall'azienda e la relativa assegnazione (per categoria omogenea o, singolo dipendente)
- ☐ Le modalità con la quale istituire il piano e il coinvolgimento dei lavoratori nella scelta del/dei benefit



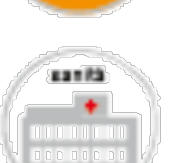
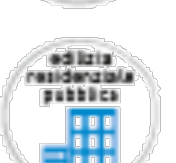
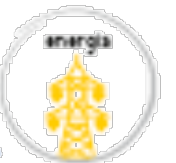
Decreto Interministeriale 25 marzo 2016

1) disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

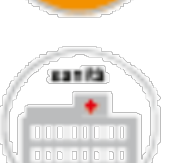
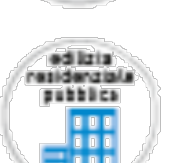
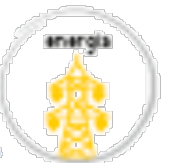
l'aumento della
produzione o di
risparmi dei fattori
produttivi

specifici parametri tipici del
settore in cui opera l'azienda,
determinati dai contratti
territoriali o aziendali

il miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati



**Sono escluse dal beneficio
le somme negoziate come
controprestazione
dell'attività**



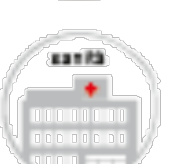
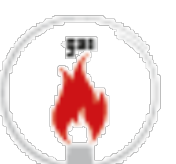
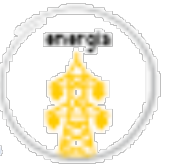
Rimangono, dunque, escluse dalla detassazione tutte quelle voci retributive non qualificabili come “premi di risultato” benché riconducibili a maggiore produttività, quali ad esempio gli straordinari, le maggiorazioni per lavoro notturno, le indennità varie, ecc., a differenza del passato che avevano beneficiato della tassazione agevolata.

E' necessario un **nesso causale** imprescindibile tra il raggiungimento dell'obiettivo prefissato (incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione), **verificabile in modo obiettivo** attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati e, l'erogazione del premio detassabile.

Indicatori per la verifica degli incrementi di produttività

E' necessario che nell'arco di un periodo congruo, definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ad esempio:

1. Il volume della produzione/numero dipendenti,
2. Il fatturato o VA di bilancio/numero dipendenti,
3. MOL/VA di bilancio
4. Gli indici di soddisfazione del cliente,
5. La diminuzione del numero di riparazioni e/o rilavorazioni,
6. La riduzione degli scarti di lavorazione,
7. La percentuale di rispetto dei tempi di consegna,
8. Il rispetto di previsioni di avanzamento lavori,
9. Le modifiche dell'organizzazione del lavoro,
10. Il lavoro agile (c.d. smart working),
11. Le modifiche ai regimi di orario,
12. Il rapporto costi effetti/costi previsti,
13. La riduzione dell'assenteismo,
14. Il numero di brevetti depositati,
15. La riduzione dei tempi di sviluppo dei nuovi prodotti,
16. La riduzione dei consumi energetici,
17. La riduzione del numero di infortuni,
18. La riduzione dei tempi di attraversamento interni delle lavorazioni,
19. La riduzione dei tempi di commessa.



Il requisito della “variabilità”

Possono beneficiare del regime agevolato **esclusivamente i premi di risultato di ammontare variabile** la cui corresponsione sia **legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione**.

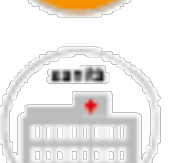
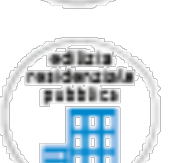
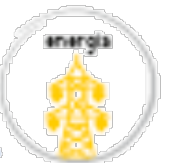
L'ammontare del premio deve essere modulato in funzione del grado di raggiungimento del risultato prefissato, misurabile in modo oggettivo attraverso indicatori numerici o altro tipo puntualmente individuati.

Ad esempio, **può essere detassato** un premio di risultato, previsto dal contratto di secondo livello sottoscritto e depositato alla DTL, il cui ammontare sia così articolato:

- ☐ 1.000,00 euro se l'incremento delle vendite, rispetto all'anno precedente, prefissato nella misura del 10%, è interamente raggiunto;
- ☐ 900,00 euro se l'incremento delle vendite, rispetto all'anno precedente, prefissato nella misura del 10%, è raggiunto al 90% (incremento rilevato del 9%);
- ☐ 800,00 euro se l'incremento delle vendite rispetto all'anno precedente, prefissato nella misura del 10%, è raggiunto all'80% (incremento rilevato dell'8%);
- ☐ e così via.

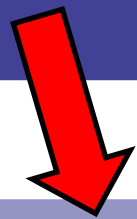
Mentre non può essere detassato un premio di risultato, previsto dal contratto di secondo livello, nella misura di 1.000 euro se l'incremento delle vendite, rispetto all'anno precedente, prefissato nella misura del 10%, è raggiunto.

Non può, dunque, trattarsi di un unico importo fisso erogato al raggiungimento del risultato in quanto non verrebbe soddisfatto il requisito della variabilità del relativo ammontare, ma devono essere fissati più scaglioni, di importo quantificabile in base all'entità dell'obiettivo raggiunto.

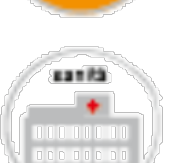
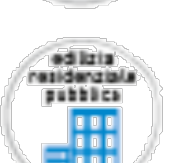
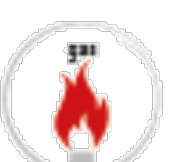
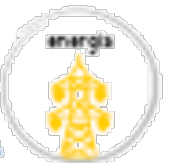


Decreto Interministeriale 25 marzo 2016

2) regola gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale (come, ad esempio, servizi di educazione e istruzione per i figli, o di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, ecc.).



attraverso l'adozione di un piano che stabilisca la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedano strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie, nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti

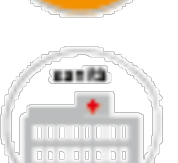
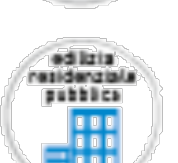
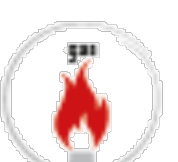
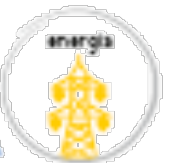


Gli **oneri procedurali** necessari per soddisfare le condizioni di agevolabilità possono costituire un disincentivo per piccole imprese ad introdurre piani di retribuzione premiale agevolabili. Queste realtà aziendali potrebbero continuare ad erogare i benefit ai propri dipendenti sotto forma di welfare aziendale, fermo restando l'impossibilità di agganciare l'erogazione dei benefit alle performance dei dipendenti, **pena il rischio di disconoscimento del regime agevolato, la tassazione secondo le aliquote Irpef applicabili e l'irrogazione di sanzioni per omesse ritenute.**

Welfare aziendale e welfare puro non come strumenti alternativi, ma complementari, destinati a soddisfare diverse esigenze aziendali

Utile strumento per il recepimento direttiva 2014/95/CE le informazioni non finanziarie per il bilancio sociale

Possibilità di integrazione con smart working



Grazie
per l'attenzione

