

# Welfare aziendale e detassazione dei premi di risultato: le novità della Legge di Stabilità

27 maggio 2016

Avv. Francesca Mariotti  
Direttore Politiche Fiscali

# Welfare aziendale e flexible benefits: Definizioni

*Il **welfare aziendale** è generalmente inteso come l'insieme di beni e servizi forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine del miglioramento del clima aziendale e dell'ambiente lavorativo, del sostegno al reddito familiare, allo studio e alla genitorialità, alla tutela della salute.*

*Le politiche retributive di **Flexible benefits** consistono nell'assegnazione di un budget di spesa, con il quale ogni dipendente può comporre liberamente il pacchetto di benefit che più rispecchia le proprie necessità (minimizzando l'impatto fiscale e contributivo a carico del singolo e dell'azienda).*

# Welfare aziendale e Flexible Benefits: Finalità

## • DIPENDENTE

- Migliore conciliazione lavoro e vita privata (work-life balance)
- Aumentare la propria capacità di spesa (retribuzione netta più alta)
- Migliorare l'ambiente di lavoro
- Ottenere beni e servizi a condizioni vantaggiose grazie al potere di acquisto dell'azienda

## • AZIENDA

- Incrementare la produttività aziendale
- Ridurre il costo del personale
- Migliorare le relazioni industriali
- Attrarre e fidelizzare le risorse migliori

# Welfare aziendale e flexible benefits: Aree di intervento

***Assistenza sanitaria integrativa***

***Previdenza complementare***

***Sostegno all'istruzione e all'educazione dei figli del dipendente***

(rette asili nido, libri di testo, scuola materna, elementare, media e superiori  
Università e Master, ludoteche e doposcuola)

***Attività ricreative, culturali e sportive***

(palestre, circoli, stadio, abbonamenti al teatro e/o al cinema)

***Assistenza sociale ai familiari del dipendente***

(badante, infermiera domiciliare, case di riposo, babysitter)

***Sostegno al potere d'acquisto***

(carrello della spesa)

***Mobilità***

# Reddito di lavoro dipendente: nozione

## **PRINCIPIO DI ONNICOMPRESIVITA'**

Il reddito imponibile di lavoro dipendente ai fini fiscali è costituito da tutte le somme e i valori in genere (inclusi quindi i compensi in natura), a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali , in relazione al rapporto di lavoro.

*(art. 51, comma 1 del TUIR)*

## **BASE IMPONIBILE AI FINI CONTRIBUTIVI**

Per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale si applicano le disposizioni contenute nell'art. 51 del TUIR, salvo specifiche esclusioni.

*(art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 314/1997)*

# Reddito di lavoro dipendente: benefit in natura

## VALORE NORMALE DEI BENEFIT IN NATURA FORNITI AL DIPENDENTE

*“Il prezzo o il corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza ed 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.”*

*(art. 51, comma 3 ed art. 9 del TUIR)*

### ➤ **Beni o servizi prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti**

Il prezzo mediamente praticato dall'azienda nelle cessioni ai grossisti

### ➤ **Beni o servizi erogati da terzi sulla base di convenzioni**

Il prezzo scontato praticato dal fornitore all'azienda

# Reddito di lavoro dipendente: benefit non imponibili

## **DEROGHE AL PRINCIPIO DI ONNICOMPRESIVITA'**

La disciplina fiscale prevede un elenco **tassativo** di benefits che non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali in capo al dipendente, nel rispetto di precise condizioni



**PIANI DI WELFARE AZIENDALE**

# Generalità o categorie di dipendenti

## NOZIONE

La generica messa a disposizione di un paniere di beni o servizi a favore di un ***gruppo omogeneo di dipendenti***, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto di alcuni servizi (es. asili nido).

## GRUPPI OMOGENEI

Categorie previste nel codice civile (*es. dirigenti, quadri, impiegati ed operai*) ovvero tutti i dipendenti appartenenti ad una certa tipologia (*es. dipendenti “expatriates” trasferiti in Italia, operai del turno di notte, ecc..*).

- ✘ ***Non sono ammesse erogazioni di beni e servizi “ad personam” (c.d. fringe benefits).***



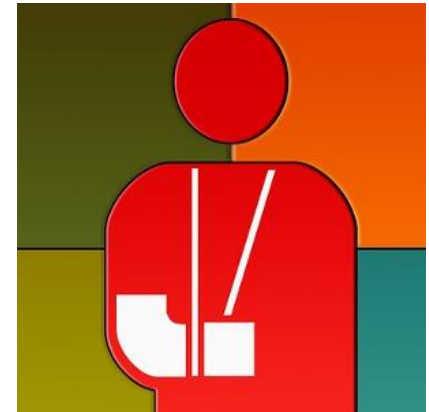
# Contributi per assistenza sanitaria integrativa

- I contributi per assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad Enti o Casse aventi esclusivamente fine assistenziale non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente fino ad un importo massimo di **3.615,20 euro** (*art. 51, comma 2 lett. a) del TUIR*)
- Tali Enti o Casse sanitarie devono essere iscritte all'Anagrafe dei Fondi sanitari tenuto presso il Ministero della Salute (*DM 31/3/2008 e DM 27/10/2009*)
- Tali contributi sono versati in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o regolamento aziendale (es. Fasi, Fondo Mario Negri)
- Ai fini previdenziali, tali somme sono soggette al contributo di solidarietà del 10%, mentre resta imponibile la quota versata dal dipendente



# Polizze assicurative in favore dei dipendenti

- Sono imponibili i premi per le assicurazioni sulla vita e contro gli infortuni extraprofessionali pagate dal datore di lavoro a favore dei dipendenti
- Non costituiscono reddito in capo ai dipendenti i premi per polizze contro gli infortuni e le malattie professionali



# Contributi per Previdenza complementare

- I contributi versati dal datore di lavoro o dal lavoratore alle forme pensionistiche complementari non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente fino ad un importo massimo di **5.164,57 euro** (*art. 51, comma 2 lett. h) del TUIR e art 10 comma 1, lett. e-bis) del TUIR*)
- Tali contributi possono essere versati sia su base volontaria, sia sulla base di un obbligo contrattuale
- Ai fini previdenziali tali somme sono soggette al contributo di solidarietà del 10%, mentre resta imponibile la quota versata dal dipendente



# Somministrazione di alimenti ai dipendenti

- Non concorrono alla formazione del reddito le somministrazioni di vitto, mense, prestazioni e indennità sostitutive erogate dal datore di lavoro **alla generalità o a categorie di dipendenti** (*art. 51, comma 2, lett. c) del TUIR*)
  - Somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro
  - Somministrazioni di pasti in mense aziendali gestite direttamente o affidate a terzi
  - Somministrazioni di pasti in ristoranti convenzionati (*c.d. mensa diffusa*)
  - Prestazioni sostitutive (*c.d. buoni pasto o ticket restaurant*) fino all'importo giornaliero di 5,29 euro, 7 euro se in formato elettronico (*DPR 5 ottobre 2010, n. 207, art. 285*)
  - Le indennità sostitutive corrisposte a particolari categorie in aree disagiate fino all'importo giornaliero di 5,29 euro



# Servizi di trasporto collettivo

- Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le prestazioni di trasporto collettivo rese dal datore di lavoro ai dipendenti per recarsi sul luogo di lavoro (*art. 51, comma 2, lett. d del TUIR*)



## Condizioni

- Il servizio deve essere reso alla **generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti**
- Il servizio può essere **prestato direttamente dal datore di lavoro** (mezzi di proprietà o noleggiati) ovvero **fornito da terzi** (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato con il datore
- **Il dipendente deve essere estraneo al rapporto fra l'azienda e l'effettivo prestatore**
- **I rimborsi monetari sono imponibili** in capo al dipendente (es. rimborsi forfettari per il tragitto casa-lavoro, le indennità sostitutive del servizio o il rimborso di biglietti/tessere di abbonamento per il trasporto)

# Opere e servizi di utilità sociale: regime al 31/12/2015

- Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'art. 100 del TUIR, da parte dei dipendenti e dei familiari indicati nell'art. 12 del TUIR.  
*(art. 51, comma 2, lett. f del TUIR)*
- Le spese relative a opere e servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti, **volontariamente sostenute** per specifiche **finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria 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  
*(art. 100, comma 1 del TUIR)*

# Opere e servizi di utilità sociale: prassi passate

Dal combinato disposto dell'art. 51, comma 2, lett. f del TUIR e del comma 1 dell'art. 100 del TUIR si desume che ai fini dell'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente devono ricorrere **congiuntamente** le seguenti condizioni:

- ✓ deve trattarsi di opere e servizi messi a disposizione della **generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti**;
- ✓ tali opere e servizi devono perseguire **specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto**;
- ✓ la spesa deve essere **sostenuta volontariamente, e non in adempimento di un vincolo contrattuale**.

*(Agenzia delle Entrate, Risoluzioni n. 34/2004 e n. 26/2010)*

# Opere e servizi per finalità sociali: regime dal 1/1/2016

“Non concorrono a formazione il reddito imponibile 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'art. 12, **per le finalità** di cui al comma 1 dell'articolo 100 del TUIR (**educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociali e sanitaria, culto**)”.

*(Art. 51, comma 2 lett. f del TUIR come modificato dall'art. 1, comma 190 Legge di Stabilità 2016)*



# Opere e servizi per finalità sociali: regime dal 1/1/2016

- Finalità sociali di cui all'art. 100 del TUIR:

❖ *Educazione, Istruzione (corsi extraprofessionali)*

❖ *Ricreazione (es. biglietti stadio, abbonamenti per cinema, teatro, circoli sportivi e palestre, soggiorni centri benessere)*

❖ *Assistenza sociale (es. badante, infermiera domiciliare, case di riposo)*

❖ *Assistenza sanitaria (es. check up medico esteso al nucleo familiare, centri di assistenza parasanitaria)*

❖ *Culto*



# Opere e servizi per finalità sociali

## SOGGETTI BENEFICIARI

- ✓ Generalità o categorie di dipendenti (**nessuna esclusione in base alle soglie reddituali**)
- ✓ Familiari del dipendente, anche se non a carico fiscalmente: il coniuge, i figli (naturali, riconosciuti, adottivi, affidati), nonché ogni altra persona indicata nell'art. 433 c.c.

## FONTE DEI SERVIZI

- ✓ *Erogazione volontaria da parte dell'azienda*
- ✓ *In conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale*

## MODALITA' DI EROGAZIONE

- ✓ *Strutture di proprietà dell'azienda o tramite soggetti terzi convenzionati*
- ✗ *Non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro*

# Opere e servizi per finalità sociali “contrattualizzati”

Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le opere e servizi per finalità sociali erogati, **sulla base di accordi stipulati fra datore e sindacati dei lavoratori (senza scelta del dipendente)**, in sostituzione di quote della retribuzione (fissa o variabile)



# Vantaggi per il dipendente: IRPEF e contributi INPS

## Erogazione di benefit per un valore di 1.000 €

<i>check up medico</i>	500
<i>assistenza sociale</i>	350
<i>spese ricreative</i>	150

### Erogazione solo monetaria

Voce	Importo
Retribuzione lorda	2.000
<b>Totale</b>	<b>2.000</b>
Contributi c/dipendente (9,19% su 2.000)	184
<b>Totale imponibile fiscale</b>	<b>1.816</b>
Irpef lorda (aliquota marginale 38% su 1.816)	690
Retribuzione netta	<b>1.126</b>

### Erogazione di benefit

Voce	Importo
Retribuzione lorda	1.000
Benefit non imponibile	1.000
<b>Totale</b>	<b>2.000</b>
Contributi c/dipendente (9,19% su 1.000)	92
<b>Totale imponibile fiscale</b>	<b>908</b>
Irpef lorda (aliquota marginale 38% su 908)	345
Retribuzione netta	<b>1.563</b>

# Vantaggi per l'impresa: costo del lavoro

## Erogazione di benefit per un valore di 1.000 €

<i>Check up medico</i>	500
<i>Assistenza sociale</i>	350
<i>Spese ricreative</i>	150

Erogazione solo monetaria	
Voce	Importo
Retribuzione lorda	2.000
<b>Totale</b>	<b>2.000</b>
Contributi c/azienda e quota TFR (aliquota media 39%* su 2.000)	780
<b>Costo del lavoro</b>	<b>2.780</b>

Erogazione di benefit	
Voce	Importo
Retribuzione lorda	1.000
Benefit	1.000
<b>Totale</b>	<b>2.000</b>
Contributi c/azienda e quota TFR (aliquota media 39% su 1.000)*	390
<b>Costo del lavoro</b>	<b>2.390</b>

# Vantaggi per l'impresa: IRES

Benefit	Deducibilità ai fini IRES
<b>Quota della retribuzione</b>	Deducibile integralmente dal reddito di impresa *
<b>Erogazioni volontarie</b>	Deducibile fino ad un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante della dichiarazione dei redditi **

\* *Articolo 95, comma 1 TUIR.*

\*\* *Articolo 100, comma 1 TUIR.*

# Vantaggi per l'impresa: IRAP

Benefit	Deducibilità ai fini IRAP
<b>Quota della retribuzione</b> <i>(art. 1, comma 20 Legge n. 190/2014)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Personale con contratto a tempo indeterminato</li><li>✓ Lavoratori stagionali assimilabili</li></ul>
<b>Spese funzionali all'attività di impresa e non aventi natura retributiva</b> <i>(AE circ. n. 27/2009)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Tute e scarpe da lavoro</li><li>✓ Corsi di aggiornamento professionale</li><li>✓ Servizi di mensa</li><li>✓ Trasporto collettivo dei dipendenti</li><li>✓ Somme erogate a terzi dal datore di lavoro per il viaggio, il vitto e l'alloggio dei dipendenti o dei collaboratori in occasione di trasferte</li><li>✓ Rimborsi analitici delle spese di vitto, di alloggio e di viaggio anticipate dal dipendente in occasione delle trasferte</li></ul>
<b>Erogazioni volontarie</b>	Opere e servizi per finalità sociali (es. biglietti )

# Servizi educativi ed istruzione: regime al 31/12/2015

Non imponibili in capo al dipendente le **somme, i servizi e le prestazioni** erogate dal datore di lavoro alla **generalità o categorie di dipendenti** per la frequenza da parte di familiari di:

❖ ***Asili nido***

❖ ***Colonie climatiche***

❖ ***Borse di studio***

*(art. 51. comma 2, lett. f-bis del TUIR)*



La nozione di borsa di studio ricomprende le somme, gli assegni ed i premi finalizzati alla frequenza di una specifica attività di studio ovvero di un percorso scolastico.

La Corte Costituzionale ha escluso la possibilità di estendere il regime di non imponibilità previsto per l'asilo nido anche alle somme corrisposte per la frequenza della scuola materna (*Ordinanza del 23/10/2008, n. 344*).



# Servizi educativi ed istruzione: regime dal 1/1/2016

Non imponibili in capo al dipendente **le somme, i servizi e le prestazioni** erogate dal datore di lavoro alla “generalità” o “categorie” di dipendenti per la frequenza da parte di familiari

## ❖ *Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare*

- ✓ *Asili nido (incluse babysitter, “tagesmutter”)*
- ✓ *Scuola materna, elementare, medie e superiori*
- ✓ *Università e Master*
- ✓ *Libri e materiali didattico*

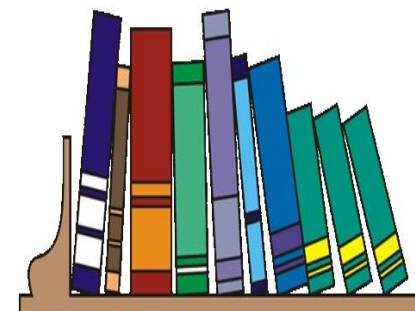


## ❖ *Servizi integrativi e di mensa connessi (es. doposcuola)*

## ❖ *Ludoteche*

## ❖ *Centri estivi ed invernali*

## ❖ *Borse ed assegni di studio*



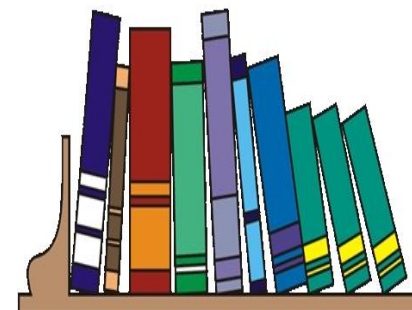
# Servizi educativi ed istruzione: regime dal 1/1/2016

Il regime di non imponibilità si applica nelle seguenti ipotesi:

- ✓ **Pagamento effettuato dall'impresa al terzo fornitore.**
- ✓ **Rimborso monetario delle spese sostenute dal dipendente.**



L'impresa è tenuta in entrambi i casi ad acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità agevolate.



# Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti

## Nuova lettera f-ter dell'art. 51, comma 2 del TUIR (Legge di stabilità 2016)

Non imponibili in capo al dipendente **le somme e le prestazioni** erogate dal datore di lavoro alla “generalità” o “categorie” di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza a:

- ✓ familiari anziani (requisiti minimi pensionistici ?)
- ✓ familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane o personali)

Alcuni esempi di spese agevolabili:

- ❖ **Badanti**
- ❖ **Assistenza domiciliare**
- ❖ **Case di riposo**



- ✓ Ammesso il rimborso monetario delle spese sostenute dal dipendente

# Documenti di legittimazione

I piani di welfare aziendale possono prevedere l'erogazione ai dipendenti di documenti di legittimazione (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, che attribuiscono al lavoratore il diritto di ottenere prestazioni, servizi o beni entro un valore economico nominale. *(art. 51, co. 3-bis del TUIR, art. 6 del Decreto del MLPS, di concerto con il MEF, del 25 marzo 2016)*

## Caratteristiche dei voucher

- ❖ ***Devono riportare il nominativo del dipendente***
- ❖ ***Non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare***
- ❖ ***Non possono essere monetizzati o ceduti a terzi***
- ❖ ***Devono dare diritto a ricevere un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare***
- ❖ ***Ammessi voucher cumulativi per benefit di valore inferiore a 258,23 euro***

# Documenti di legittimazione

## □ *Tipologie di voucher erogabili al dipendente e loro regime fiscale*



### **Voucher che danno diritto a beni e servizi di valore modesto**

- Non imponibili in capo al dipendente fino ad importo complessivo di 258,23 euro nel periodo di imposta
- Il voucher può riferirsi ad una pluralità di beni e di servizi
- Es. buoni carburante, “carrello della spesa”



### **Voucher che danno diritto a beni, prestazioni, opere o servizi**

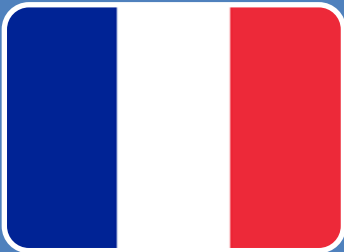
- Non imponibili in capo al dipendente fino al valore economico della prestazione o del servizio agevolato (es. per le finalità di assistenza sociale)
- Il voucher dà diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni
- Es. Babysitter, Badanti

# Documenti di legittimazione: confronto internazionale



## *Childcare Vouchers*

- Il lavoratore può ricevere buoni non imponibili che danno diritto a qualsiasi tipo di assistenza ai figli in aggiunta al suo salario o rinunciandone ad una parte (c.d. *salary sacrifice*)
- L'impresa beneficia di riduzioni di imposte e di contributi



## *CESU Pre-financé*

- Il lavoratore paga il 50% della spesa per servizi alla persona e alla famiglia, mentre la restante parte è cofinanziata dall'impresa
- L'importo cofinanziato dall'impresa è esente da contributi e la stessa beneficia di un credito di imposta



## *Voucher*

- Il lavoratore può ricevere voucher non imponibili che danno diritto a ricevere beni, prestazioni e servizi sociali di diverso tipo
- L'importo erogato in voucher è esente da contributi ed è deducibile dalle imposte sui redditi

# Premio di produttività: Legge di stabilità 2016

L'articolo 1, comma 182 della legge di stabilità 2016 prevede, a decorrere dal periodo di imposta 2016, l'applicazione di una imposta sostitutiva IRPEF e relative addizionali pari al 10% sulle seguenti voci:

- I premi di risultato di ammontare variabile corrisposti ai lavoratori dipendenti per incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, “misurabili e verificabili ” sulla base dei criteri definiti dal decreto interministeriale del MLPS e MEF del 25 marzo, pubblicato il 16 maggio 2016**
  
- Le somme erogate sotto forma di partecipazioni agli utili di impresa**

# Premio di produttività: Norme fiscali anni precedenti

Anno	Fattispecie agevolate	Fonte	Imp.to	Soglia
II sem. 2008	Lavoro straordinario, lavoro supplementare, <b>incrementi di produttività, innovazione, efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività, legati all'andamento economico dell'impresa</b>	CCNL Contratto aziendale Erogazione unilaterale	3.000	30.000
2009- 2010*	<b>Escluso lavoro straordinario e supplementare</b>		6.000	35.000
2011	Incrementi di produttività, innovazione, efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività, legati all'andamento economico dell'impresa o agli utili dell'impresa	Contratto aziendale o territoriale	6.000	<b>40.000</b>
2012	<b>Retribuzione di produttività:</b> voci retributive riferite ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione		<b>2.500</b>	30.000
2013			2.500	40.000
2014			3.000	40.000
<b>Dal 2016</b>	<b>Premi di risultato di ammontare variabile Somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa</b>	<b>Contratto aziendale territoriale</b>	<b>2.000 2.500</b>	<b>50.000</b>



# Premio di produttività: Norme contributive anni precedenti

Anno	Leggi	Nozione	Beneficio
Dal 1997 al 2007	Art. 2, Legge n. 135/1997	Le erogazioni previste da contratti collettivi aziendali (anche territoriali dal 2008) o di II livello, delle quali siano <b>incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati</b>	Escluse dalla retribuzione contributiva entro il limite del 3% della retribuzione contrattuale annua percepita dai lavoratori. Contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro
Dal 2008 al 2014	Art. 1, comma 67 legge n. 247/2007		Sgravio contributivo nel limite del 5% della retribuzione contrattuale - integrale per i contributi a carico dei dipendenti: -25 punti percentuali per i datori di lavoro.
Dal 2015	Legge di Stabilità 2016	<b><i>Non è più operativo lo sgravio sui premi di risultato erogati dal 2015 perché le risorse sono state stanziare a copertura della detassazione dei premi di produttività e del welfare aziendale</i></b>	

# Premio di produttività: ambito soggettivo

## Soggetti ammessi

✓ I lavoratori dipendenti del **settore privato** (a tempo indeterminato o determinato), con redditi di lavoro dipendente non superiore **nell'anno precedente a euro 50.000**.

✓ I lavoratori in somministrazione



## Soggetti esclusi

✗ I titolari di redditi di lavoro assimilato

✗ I dipendenti delle Amministrazioni pubbliche (non rileva se il rapporto è disciplinato da contratto di tipo privatistico)

✗ Lavoratori dipendenti distaccati all'estero e tassati su base convenzionale (Agenzia delle Entrate circolari nn. 49 e 59/2008 e n. 3/2011)

# Premio di produttività: ambito oggettivo

## Premi di risultato

i contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici, appositamente individuati e concordati nel contratto, **rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo.**

Tali criteri possono consistere in:

- ✓ *Aumento dei livelli di produzione*
- ✓ *Risparmio nell'utilizzo dei fattori produttivi*
- ✓ *Miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile (smart working)*



Nel DM di attuazione sono indicati a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, **19 indicatori numerici** utilizzabili per verificare il raggiungimento degli obiettivi (*es. volume VA/n.dipendenti, MOL/VA, riduzione dell'assenteismo, modifiche ai regimi di orario, smart working, ecc.*), ma le parti sono libere di definire ulteriori indicatori.

# Premio di produttività: ambito oggettivo

## Somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

- Distribuzioni dirette di utili ai dipendenti ai sensi dell'art. 2102 ed art. 2099, comma 3 del codice civile
  - ✘ **No Azionariato dei dipendenti**
  - ✘ **No premi correlati a risultati di esercizio**
  
- Le partecipazioni agli utili spettanti ai lavoratori dipendenti sono computate in diminuzione del reddito di impresa di competenza, quali spese per prestazioni di lavoro ex art. 95 TUIR, indipendentemente dalla loro imputazione al conto economico.  
*(art. 3 del DM 25 marzo 2016)*
  
- ***Non sono soggetti ai criteri di misurazione e di verificabilità degli incrementi di redditività previste per i premi di risultato. Obbligo di deposito del contratto aziendale presso la DTL (?)***

# Premio di produttività: partecipazione dei lavoratori

## Modalità di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro

Importo massimo annuo pari a **2.500 euro lordi** per le imprese dotate di un piano di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, previsto da contratti aziendali o territoriali, così articolato:

- Gruppi di lavoro cui operano congiuntamente **responsabili aziendali e lavoratori con ruoli propositivi** finalizzati al miglioramento o all'innovazione delle singole aree produttive o sistemi di produzione
- Strutture permanenti di consultazione e di monitoraggio degli obiettivi da raggiungere e delle risorse necessarie
- La predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e indichino i risultati raggiunti



**Sono esclusi i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento e formazione**  
**(art. 4, DM 25 marzo 2016)**

# Premio di produttività: monitoraggio

## Deposito dei contratti aziendali o territoriali

- I contratti stipulati dopo l'emanazione del DM devono essere depositati presso la Direzione territoriale del Lavoro, competente **entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, con annessa dichiarazione di conformità secondo il modello allegato (art. 5, DM 25 marzo 2016)**
- Le erogazioni relative a premi di risultato e partecipazioni agli utili relativi al 2015 sono ammessi a condizione che rispettino tutte le condizioni stabilite dalla legge e dal DM
- Il deposito dei contratti dovrà avvenire, **entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del DM in Gazzetta Ufficiale, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto al DM (entro il 15 giugno) (art. 7, DM 25 marzo 2016)**

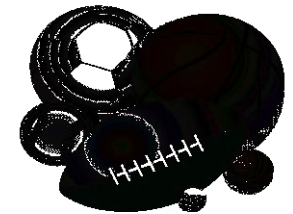
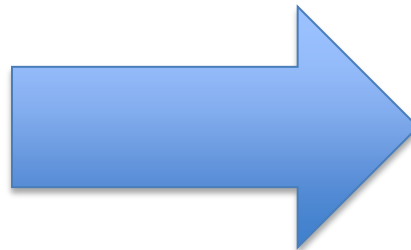


# Conversione del premio di produttività in welfare

## NORMA

*“184. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, **anche** nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, **delle somme di cui al comma 182.**”*

*(art. 1, comma 184 della Legge di stabilità 2016)*



# Conversione del premio di produttività in welfare

## Modalità di effettuazione della scelta del dipendente

*“187. Ai fini dell’applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei **contratti aziendali o territoriali** di cui all’art. 51 del DLgs n. 81/2015”*  
*(art. 1, comma 187 della Legge di stabilità 2016)*

## Dubbi interpretativi

Il regime di non imponibilità dei benefit fruiti in sostituzione dei benefit, a scelta del dipendente, si applica

- a) ai soli premi di produttività aventi i requisiti per beneficiare del regime di produttività (indicati al comma 182) oppure*
- b) a qualsiasi premio di produttività a prescindere dal possesso dei predetti requisiti ?*



# Conversione del premio di produttività in welfare

## Ipotesi A

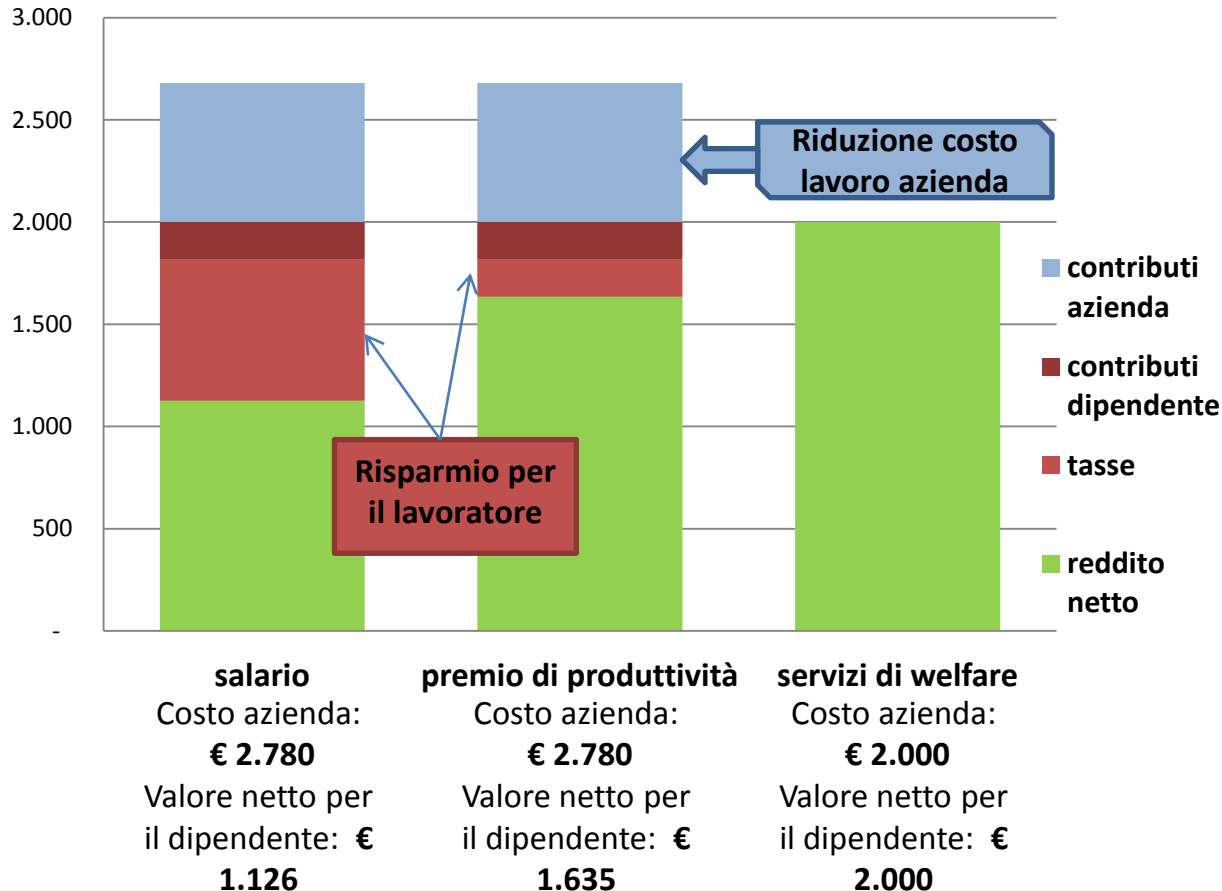
- ✓ Ambito soggettivo: lavoratori dipendenti del settore privato aventi un reddito inferiore nell'anno precedente a 50.000 euro
- ✓ Ambito oggettivo: premi di produttività per i quali si rende applicabile l'imposta sostitutiva del 10%
- ✓ Ammontare agevolabile:  
Entro un importo annuo di 2.000 euro (2.500 euro per le imprese che prevedono forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro)

## Ipotesi B

- ✓ Ambito soggettivo: tutti i lavoratori dipendenti del settore privato a prescindere dalle soglie di reddito
- ✓ Ambito oggettivo: tutti i premi di produttività, a prescindere se beneficiano della tassazione agevolata
- ✓ Ammontare agevolabile:  
Valore massimo del premio spettante da contratto aziendale

# Conversione del premio di produttività in welfare: vantaggi fiscali e previdenziali

Confronto tra un **aumento retributivo di € 2.000 lordi per il dipendente erogato sotto forma: di salario, di premio di produttività ovvero di servizi di welfare.**



Nell'erogazione in **salario**, sono stati conteggiati un'aliquota marginale IRPEF del 38% (carico dipendente) e contributi INPS del 9,19% (carico dipendente) e INPS + TFR medi del 36% (carico azienda).

Nell'erogazione di **premi di produttività**, sono stati conteggiati un'imposta sostitutiva IRPEF del 10% e contributi INPS del 9,19% (carico dipendente) e INPS + TFR medi del 39% (carico azienda).

Nell'erogazione di **servizi di welfare**, non sono dovuti né imposte, né contributi (salvo il contributo di solidarietà del 10% dovuto sui contributi versati per l'assistenza sanitaria integrativa e/o per la previdenza complementare)

**Vantaggi Azienda:** Riduzione contributi INPS lato azienda (circa 780 euro)

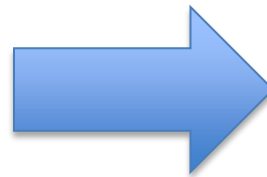
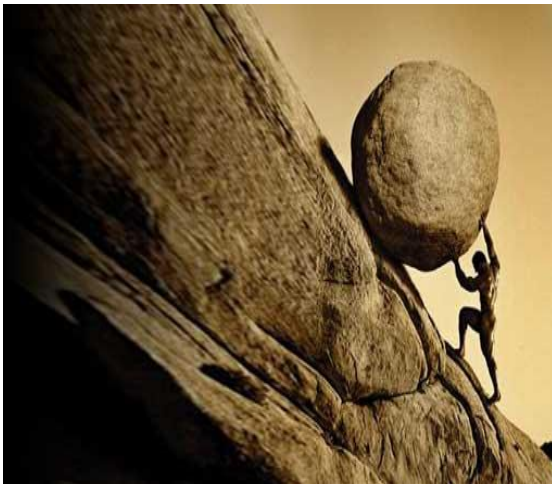
**Vantaggi Dipendente:** risparmio contributi INPS e ritenute fiscali (variabile tra circa 510 euro e 874 euro)

# Welfare aziendale nelle PMI

## Rapporto 2016 Welfare Index PMI

*Elaborato da Generali Italia in collaborazione con Confindustria su un universo di 2.140 PMI con un numero di dipendenti fra 10 e 250 unità*

Vincoli che frenano le iniziative di welfare aziendale delle PMI:



- **Costi finanziari elevati per l'acquisto di beni e servizi da fornitori terzi**
- **Oneri di gestione e di implementazione di Piani di welfare aziendale**
- **Assenza di informazioni e di competenze dedicate**

# Welfare aziendale nelle PMI

**Vantaggi dell'aggregazione in contratto di rete con altre imprese per l'organizzazione ed erogazione dei servizi di welfare aziendale**



- **Raggiungere insieme una massa critica utile a rafforzare il potere contrattuale delle PMI rispetto ai fornitori di welfare**
- **Realizzare servizi comuni di implementazione e di gestione dei piani di welfare aziendale a livello territoriale o di categoria**
- **Creare una relazione positiva con il Territorio (maggiore integrazione tra welfare pubblico e privato)**

# Welfare aziendale nelle PMI

## Modalità operative delle reti di welfare aziendale



**Gestione diretta dei rapporti con i fornitori di determinati servizi attraverso convenzioni /pacchetti**

**Gestione indiretta tramite operatori di mercato specializzati nella gestione di flexible benefits  
(es. Accordo UniVa – Eudaimon)**

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE !**