



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Welfare e Premi di Risultato

a cura dell'Avv. Luigi Mariani

9 aprile 2019 – Milano

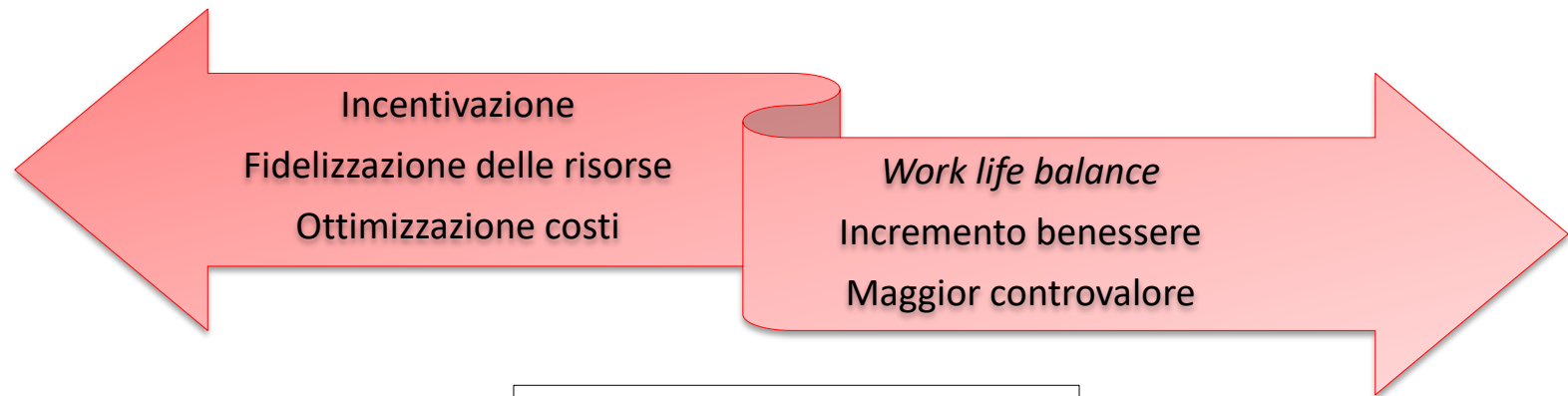


Cos'è il welfare?



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Offerta ai dipendenti di una serie di «beni servizi e prestazioni» tesi al soddisfacimento delle loro esigenze personali e familiari nell'ottica di **migliorare il loro benessere**



Come offrire il welfare:

3 pilastri

Welfare
«unilaterale»

Welfare
«sindacale»

Welfare
«MBO»

Regole generali del premio di risultato



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Tassazione agevolata dei “premi di risultato” (**salvo rinuncia espressa prestatore di lavoro**): imposta sostitutiva (dell’IRPEF e delle relative addizionali) del **10%** ove sussistano congiuntamente le seguenti condizioni



✓ Il prestatore di lavoro svolga la propria attività **nel settore privato**

✓ **Le somme ricevute dal prestatore di lavoro siano qualificabili come** “*i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili (...) nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa*” (**I CRITERI DI MISURAZIONE DEFINITI DAL D. M. ATTUATIVO DEL 25 MARZO 2016**)

✓ I premi in parola devono essere erogati in esecuzione dei contratti collettivi (sia aziendali, sia territoriali, sia nazionali) **NB**: in assenza di rappresentanze aziendali ed in assenza di un contratto territoriale di settore, il datore di lavoro può adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà (anche se di per sé riferito ad altro settore produttivo) purché ne dia comunicazione ai propri dipendenti (**precisato da Circolare dell’agenzia delle entrate del 29 marzo 2018**)

✓ ricorrano specifici limiti (i) **oggettivi** (importo massimo del premio agevolabile, pari a **EURO 3.000**) e (ii) **soggettivi** (reddito di lavoro dipendente massimo del lavoratore beneficiario nell’anno antecedente l’erogazione del premio, **non superiore ad EURO 80.000**) (**NUOVI LIMITI DELLA LEGGE DI BILANCIO 2017**)

Limite soggettivo: reddito di lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Somme incluse nel calcolo degli 80.000 Euro



Tutti e solo i redditi di lavoro dipendente (anche equiparati, es. pensioni di ogni genere e gli assegni ex art. 49, comma 2, T.U.I.R.) conseguiti nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, anche se derivanti da più rapporti di lavoro



Solo il reddito soggetto a tassazione ordinaria (esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata)



Reddito considerato al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva agevolata (gli emolumenti premiali non entreranno invece nel computo della soglia reddituale nel caso in cui siano stati sostituiti con le prestazioni di *welfare* aziendale)



Sono incluse le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate a tassazione in Italia.



È inclusa la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga

Il caso delle imprese in cui ricorre il requisito del «**COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI**»



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Limite convertibile sempre **3.000 Euro**

In sostituzione dell'innalzamento del limite di PdR convertibile fino a Euro 4.000 (non più possibile per i piani welfare successivi al 24 aprile 2017 a seguito del D.L. n. 50/2017) è stata introdotta, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, la riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota non superiore a 800 euro dei premi di risultato. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore



È necessario verificare che le opinioni espresse dai lavoratori siano considerate di pari livello, per importanza e dignità, di quelle espresse dai responsabili aziendali

Chiarimento della **Circolare dell'Agenzia delle Entrate del 29 marzo 2018**: il coinvolgimento dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito **PIANO DI INNOVAZIONE**, elaborato dal datore di lavoro (i) secondo le indicazioni oggetto dell'accordo sindacale che disciplina il premio di risultato, (ii) oppure mediante comitati paritetici costituiti sempre secondo le regole dettate nell'accordo sindacale

A titolo esemplificativo, si ipotizza che il PIANO potrebbe indicare

“programmi di gestione partecipata”

“schemi organizzativi di innovazione partecipata”

Il caso delle imprese in cui ricorre il requisito del «**COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI**»



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

**ABROGATO
LIMITE DI 4.000
Euro**

DECRETO-LEGGE 24 APRILE 2017, N. 50

Art. 55

(PREMI DI PRODUTTIVITÀ)

1. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 189 è sostituito dal seguente:
"189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici."
2. La disposizione di cui al comma 1 opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

Il caso delle imprese in cui ricorre il requisito del «**COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI**»



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

“*programmi di gestione partecipata*”: richiedono il coinvolgimento nella gestione delle attività e delle conoscenze produttive, nonché del tempo e del luogo di lavoro che consentano di combinare flessibilità, risultati aziendali e qualità della vita e del lavoro

A titolo esemplificativo:

- (i) gruppi volti a migliorare singole aree produttive
- (ii) formazione specialistica mirata all'innovazione
- (iii) sistemi di gestione e suggerimenti dei lavoratori
- (iv) campagne di comunicazione sugli scopi e lo sviluppo di programmi/progetti di innovazione
- (v) tavoli tecnici e/o commissioni permanenti

Il caso delle imprese in cui ricorre il requisito del «**COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI**»



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

“*schemi organizzativi di innovazione partecipata*”: richiedono il coinvolgimento nei processi di innovazione

A titolo esemplificativo

- (i) lavoro in team pianificato, con assegnazione di obiettivi e delega parziale al team per la polivalenza e rotazione delle mansioni,
- (ii) programmi di gestione della flessibilità spazio temporale, con part time, orari a menù, autogestione dei turni, banca delle ore e lavoro agile
- (iii) con comunità pratiche volte a sviluppare conoscenze operative su base volontaria con strumentazione tecnologica e social network, in cui la comunità sviluppi le idee e i sistemi di conoscenza in modo autonomo)

Welfare aziendale e convertibilità: l'evoluzione



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

PRIMA DEL 2016

Interpello n. 954-551/2011 del 13 giugno 2012 («Willis») – Interpello n. 954-454/2013 del 12 febbraio 2014 e, incidentalmente, Interpelli nn. 954-654-2014 e 954-712-2014 del 27 luglio 2015

Non
pubblicati

Principio: le disposizioni derogatorie hanno carattere agevolativo e non sono estensibili a fattispecie e condizioni diverse da quelle tassativamente previste, tra le quali non è compresa l'ipotesi in cui, **in base ad una scelta del dipendente, i benefits siano sostitutivi di somme costituenti compenso in denaro fisso o variabile, altrimenti imponibili per il loro intero ammontare** (c.d. *bonus sacrifice*).

LEGGE DI STABILITA' 2016



Le somme e i valori di cui al comma 2 *[n.d.r. tra cui, inter alia, tutti i servizi di cui alle lettere f), f-bis) e f-ter)]* e all'ultimo periodo del comma 3 *[n.d.r. 258 Euro]* dell'art. 51 T.U.I.R. “*non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva [sui premi di risultato], anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore [in servizi welfare] in sostituzione, in tutto o in parte delle somme di cui al comma 182 [i.e., premio di risultato]*”.

Linee guida: timeline del premio PDR



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Corresponsione del premio o riconoscimento credito welfare effettivo

L'accordo collettivo deve essere depositato in DTL entro 30 giorni dalla sottoscrizione

1

Inclusione dei dipendenti nel «*sistema welfare*», con richiesta di esercizio **di opzione individuale** tra *welfare* e premio cash

2

3

Maturazione del premio

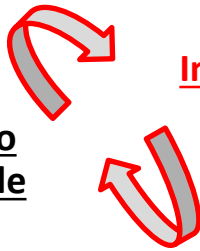
In base alla % di premio oggetto di conversione - **se esercitata l'opzione** - al beneficiario sarà riconosciuto il credito *welfare*

4

Regolamento *welfare* con opzione di

Intercambiabilità

Accordo sindacale



L'opzione dei beneficiari:
Ex ante: all'adesione al piano
Ex post: alla maturazione del credito

Possibile diritto al «ripensamento»



Accordo sindacale



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Descrizione dei **criteri di misurazione dell'incrementalità** cui è subordinata la corresponsione del premio

Disciplina del **diritto di opzione** (per la sostituzione del premio - in tutto o in parte - in credito *welfare*)

Disciplina del **c.d. residuo (credito *welfare* non utilizzato)**

Previsione di un **credito *welfare* aggiuntivo al momento dell'esercizio dell'opzione di conversione**

Rilevanza o meno del credito *welfare* ai fini del calcolo del **TFR**

Sintesi dei **servizi offerti** e modalità di utilizzo del credito *welfare* (dovranno poi essere dettagliati nel regolamento)

Inoltre, se utile nel caso di specie:

In presenza di più premi aziendali, regolamentazione dell'eventuale cumulo tra i medesimi

Precisazione in merito alla costituzione di gruppi di lavoro aventi i requisiti per la co-determinazione con i responsabili aziendali

Questioni pratico-applicative: «incrementalità»



Estratto da Allegato al D. M. 2016 – Obiettivi e indicatori

Sezione 5 – OBIETTIVI

Produttività Redditività Qualità Efficienza Innovazione

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

- 1) Volume della produzione/n. dipendenti
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOL/VA di bilancio
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro
- 10) Lavoro agile (smart working)

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

- 11) Modifiche ai regimi di orario
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
- 13) Riduzione assenteismo
- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Altro (indicare)

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

I chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate sulla «costruzione» degli indicatori incrementali



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Il beneficio fiscale sull'importo di un premio di risultato costruito, ai fini del quantum, sulla base di diversi obiettivi, è applicabile anche qualora sia **realizzato l'incremento di uno solo degli obiettivi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione individuati dal contratto**, rispetto ad un periodo definito congruo dalle parti

NB: necessaria la precisazione che i diversi obiettivi sono alternativi tra loro, a nulla rilevando per il resto la diversa strutturazione del premio

Possibili esempi presi in considerazione dall'Agenzia delle Entrate

- Incrementalità correlata ad Entry Gates: Ebitda e/o posizione azienda sul mercato
- Premio unico calcolato nel quantum rispetto a diversi indicatori: 50% riduzione prodotti difettosi e/o 50% incremento del numero di brevetti
- Premio unico con incrementalità di determinazione del quantum correlata ai medesimi indicatori: 50% riduzione prodotti difettosi e/o 50% incremento del numero di brevetti
- Premi singoli/non unitari e strutturati in maniera indipendente tra loro: 500 Euro per incremento di numero di brevetti e 500 per riduzione di prezzi difettosi

È sufficiente l'incrementalità di uno dei due indicatori indicati come alternativi

I premi vengono trattati come premi distinti tra loro e, quindi per la tassazione agevolata/conversione in welfare dell'intero ammontare è necessaria l'incrementalità di entrambi gli indicatori

WARNING nella costruzione del premio !!



La tassazione agevolata può essere riconosciuta anche nell'ambito dei gruppi aziendali?

SI

Nell'ambito dei gruppi aziendali, qualora la contrattazione collettiva aziendale subordini l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di un obiettivo di gruppo, per poter assoggettare il premio alla tassazione agevolata è necessario che l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione venga raggiunto dalla singola azienda, non essendo sufficiente il raggiungimento del risultato registrato dal gruppo.

ECCEZIONE: l'ipotesi in cui i rapporti di lavoro subordinato siano gestiti, all'interno del gruppo, in maniera unitaria e uniforme e la contrattazione collettiva sia centralizzata in capo a una sola società. In tal caso è ammissibile il ricorso a obiettivi di gruppo quale presupposto dell'imposta sostitutiva, fermo restando che in nessun caso potrà essere ammessa al raggiungimento di tali obiettivi la partecipazione di società non residenti.

I chiarimenti dell' **Agenzia delle Entrate** del **29 marzo 2018** con riferimento all'agevolabilità di anticipazioni e acconti di premi di risultato



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Il datore di lavoro, che accerti *ex post* che il premio erogato è conforme ai presupposti richiesti dalla legge per l'operatività dell'agevolazione, **può applicare l'imposta sostitutiva conguagliando le maggiori trattenute operate**, o con la prima retribuzione utile o, al più tardi, entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio.

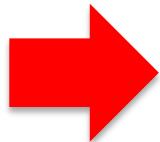
Se, per circostanze oggettive, tale verifica non possa essere eseguita prima delle operazioni di conguaglio, la società, per consentire al dipendente di usufruire dell'agevolazione in sede di dichiarazione dei redditi, emetterà una nuova certificazione unica (Cu), che andrà ritrasmessa all'Agenzia. **Per il tardivo invio della nuova Cu non si applicheranno le sanzioni, in quanto il mancato rispetto dei termini non è dovuto a inadempienze del datore di lavoro.**

Inoltre, il regime fiscale agevolato può trovare **applicazione anche all'acconto di premio di risultato a patto che sia riscontrabile al momento della relativa erogazione un incremento in linea con l'obiettivo individuato dal contratto**. Se al termine del "*periodo congruo*" non si registra nessun incremento, il datore di lavoro che abbia già versato acconti di premio dovrà emettere una nuova Cu e recuperare le minori imposte versate in applicazione dell'imposta sostitutiva o indicare al dipendente di provvedervi in sede di dichiarazione.

I chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate del 29 **marzo 2018** con riferimento al momento di percezione del benefit erogato mediante voucher



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO



Particolarmente impattante sulla pratica dei piani di welfare è il chiarimento operato in merito al momento di percezione del benefit allorquando il voucher mediante il quale si concretizza abbia una scadenza differente tanto da quella dettata dall'eventuale contratto collettivo che lo abbia disposto, quanto da quella del piano di welfare dentro al quale è inserito, che, infine, dagli estremi dell'anno fiscale, comunque rilevante per la rendicontazione a bilancio del piano e, ancor più, per la verifica del non superamento delle soglie massime di esenzione (molto stringente nel caso dei 258,23 euro regolati dal comma 3 dell'articolo 51 del TUIR).

Ciò che rileva è la data nella quale il voucher è scelto/ricevuto, non quella nella quale è speso



RATIO: «in base al principio di cassa, che presiede la determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore». Il momento di percezione non si ha quando si gode il servizio sotteso al voucher, bensì quando il benefit «*esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente*». Di conseguenza, la rilevanza reddituale del voucher si ha al momento della consegna al lavoratore (o della sua scelta tramite piattaforma), a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo.

I chiarimenti dell'Agencia delle Entrate del 29 marzo 2018 con riferimento alla rilevazione dell'importo del rimborso



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO



Ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese relative alle finalità di cui alle lett. f-bis) ed f-ter) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, si ritiene che non necessariamente i predetti rimborsi debbano essere erogati nel medesimo anno in cui le spese sono state sostenute.



L'importo del rimborso rileverà nell'anno in cui il datore di lavoro restituisce al lavoratore l'onere da questi sostenuto, fermo restando che ai fini del limite fissato dal comma 182 dell'art. 1 della legge di Stabilità 2016, così come modificato dalla legge di Bilancio 2017, invece, il benefit rileverà nel periodo d'imposta in cui il dipendente ha optato per la conversione del premio di risultato.



Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese sostenute per le finalità di educazione, istruzione e assistenza, di cui all'articolo 51, co. 2, lett. f-bis) ed f-ter), del TUIR, nonché ai fini della deducibilità dei costi da parte dell'impresa/datore di lavoro, è necessario che quest'ultimo acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

Questioni pratico-applicative: L'esercizio dell'opzione



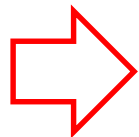
UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Conversione parziale o integrale



Possibile composizione del *bonus* monetario e del credito *welfare*:

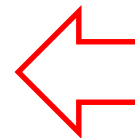
- ✓ 75% monetario e 25% in credito *welfare*
- ✓ 50% monetario e 50% in credito *welfare*
- ✓ 25% monetario e 75% in credito *welfare*



Le combinazioni possono essere personalizzate a discrezione delle parti



NB: Sono da tenere in considerazione gli aspetti pratici/contabili della conversione personalizzata (**opportunità di individuare percentuali fisse**)



Ciascun dipendente potrebbe scegliere la propria percentuale di conversione (es. dipendente A: 25% monetario, dipendente B: 30% monetario)

Questioni pratico-applicative: L'esercizio dell'opzione



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Conversione integrale o parziali

Limiti di tempo?

Diritto al
ripensamento?

Welfare aggiuntivo
connesso all'esercizio
dell'opzione?



Opportuno: indicare un limite di tempo per esercizio dell'opzione a decorrenza dalla data di comunicazione del valore del premio. In caso di mancato esercizio dell'opzione: erogazione del *bonus* monetario



Non consentita: la conversione in denaro di valori precedentemente opzionati in *welfare* (NO *BONUS SACRIFICE*)

Incentivo alla conversione del valore monetario in welfare (NB: ai fini dell'applicazione di tutte le disposizioni di legge si qualifica come «**welfare liberale**» con relative conseguenze)



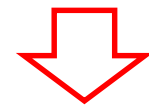
Questioni pratico-applicative: la gestione del «residuo»



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

«RESIDUO»: credito *welfare* INUTILIZZATO
al termine dell'anno di godimento del bonus

Opzioni



«*Rolling*»: il valore inutilizzato un dato
anno è fruibile nell'anno successivo
**NB: NEL LIMITE MASSIMO COMPLESSIVO
DI 3.000 EURO**

Versamento alla
previdenza/assistenza
complementare

Perdita
beneficio

In ipotesi di «*Rolling*», si deve tenere conto del valore del credito *welfare* accreditato nell'anno successivo ai fini della determinazione oggettivo di importo del premio?

Che succede in ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro?

Si può monetizzare il residuo? E se il dipendente non è iscritto alla previdenza complementare?



Ottimizzazione della variabile fiscale



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Bonus		Servizio di utilità sociale (es. servizi di assistenza medica)	
Incidenza per il dipendente		Incidenza per il dipendente	
Bonus lordo - Effetto fiscale e contributivo (1)	5.000 <u>(1.815)</u>	Valore dei servizi riconosciuti al dipendente	5.000
Netto per il dipendente	3.185	Valore per il dipendente	5.000
Incidenza per il datore di lavoro		Incidenza per il datore di lavoro	
Costo retribuzione lorda + Contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e TFR (2)	5.000 <u>2.000</u>	Costo del servizio per il datore (3)	5.000
Costo complessivo per il datore	7.000	Costo complessivo per il datore	5.000

- (1) Impatto fiscale e contributivo considerando un'aliquota IRPEF marginale del 30% e un'aliquota contributiva a carico del lavoratore del 9%
- (2) Impatto dei contributi a carico del datore di lavoro e del TFR stimato complessivamente al 40%
- (3) Interamente deducibili (salvo per i servizi aventi finalità sociali/ricreative, deducibili nei limiti del 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, se dal regolamento non deriva un obbligo negoziale)

Valore percepito dal dipendente è **7.000** in credito welfare da spendere mediante convenzioni e/o direttamente per l'acquisto di beni e servizi volti al soddisfacimento delle esigenze personali/familiari



Il welfare nella contrattazione collettiva nazionale e territoriale

Rinnovo CCNL Industria Metalmeccanica



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Incentivo all'attivazione del *welfare* aziendale

«A decorrere dal 1 giugno 2017 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti **piani di Flexible Benefits** per un costo di 100 euro.

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

(Accordo 26 novembre 2016)

Rinnovo CCNL Industria Metalmeccanica



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Ne hanno diritto i **lavoratori**, superato il periodo di prova, **in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:**

- **con contratto a tempo indeterminato**
- **con contratto a tempo determinato, che abbiano maturato almeno tre mesi, non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio – dicembre).**
- **Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita, né indennizzata, nel giugno – 31 dicembre di ciascun anno.**
- **I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali oneri fiscali o contributivi a carico dell'azienda.**

Rinnovo CCNL Industria Metalmeccanica



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

- Le erogazioni si **aggiungono** alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda, sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.
- **In caso di accordi collettivi, le Parti** firmatarie dei medesimi accordi **potranno armonizzare** criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.
- I lavoratori hanno, comunque, la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, Fondo Cometa o al Fondo MètaSalute, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda non può superare i 100, e 200 euro rispettivamente per il 2017, 2018 e 2019.
- le aziende si **confronteranno con la RSU** per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare **privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.**

L'ACCORDO QUADRO REGIONALE SOTTOSCRITTO DA CONFCOMMERCIO LOMBARDIA



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Il **28 novembre 2016** è stato sottoscritto tra **Confcommercio Lombardia e Cgil, Cisl e Uil regionali** l'Accordo Quadro per la **detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare per le aziende aderenti al sistema di rappresentanza di Confcommercio che applicano CCNL diversi da quello del Terziario** (Turismo, Impianti sportivi, Multiservizi, Artigiani, Industria ecc.).

consente alle aziende associate, prive di RSA/RSU, di detassare le somme di ammontare variabile che verranno erogate a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme che verranno erogate sotto forma di partecipazione agli utili.

L'Accordo è immediatamente **esigibile** da parte di tutte le aziende rientranti nel campo d'applicazione, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati.

Per poter aderire all'Accordo Quadro Regionale le aziende devono rispettare integralmente sia la parte c.d. economica/normativa sia la parte c.d. obbligatoria del CCNL applicato ai propri dipendenti.

L'ACCORDO QUADRO NAZIONALE E TERRITORIALE SOTTOSCRITTO DA CONFPROFESSIONI



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

**Anche
Chiomenti in
forza di tale
accordo ha
introdotto per
i suoi
dipendenti un
piano welfare**

In data 6 dicembre 2016 a Roma, Confprofessioni e le organizzazioni sindacali (Fisascat Cisl, Uiltucs e Filcams Cgil) hanno sottoscritto l'accordo quadro nazionale che consente a tutte le strutture professionali di accedere alla detassazione dei premi di produttività, fruendo dell'imposta agevolata del 10%

Le parti sociali hanno adottato un modello di “*accordo territoriale*” che lascia ai singoli studi la facoltà di scegliere gli indici e gli obiettivi di produttività, nonché i criteri di misurazione più adatti alle caratteristiche del proprio contesto, cui subordinare l'erogazione dei premi.

L'accesso all'imposta agevolata è condizionata all'implementazione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono, quindi, le rappresentanze regionali a tradurre in accordo territoriale quanto previsto dall'Accordo Quadro Nazionale.

Confprofessioni Lombardia e Lazio, rappresentanze territoriali competenti hanno sottoscritto l'accordo territoriale attuativo della detassazione dei premi di produttività in data 28 dicembre 2016

L'importanza del Regolamento *Welfare*



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

Il regolamento *welfare*, in aggiunta a quanto convenuto tra le parti in accordo sindacale o da quanto strutturato nei piani di incentivazione aziendale disciplina più in dettaglio:

Lo scopo del piano

(anche e soprattutto con finalità di fidelizzazione del personale destinatario)

I destinatari del piano

(es. chi ha superato il periodo di prova, chi ha un contratto a tempo indeterminato *etc.*)

Ipotesi specifiche che determinano in corso d'anno l'esclusione dal piano (es. procedimento disciplinare; aspettativa non retribuita)

I servizi welfare parte del piano

(es. servizi rimborsabili/non rimborsabili, modalità di rimborso)

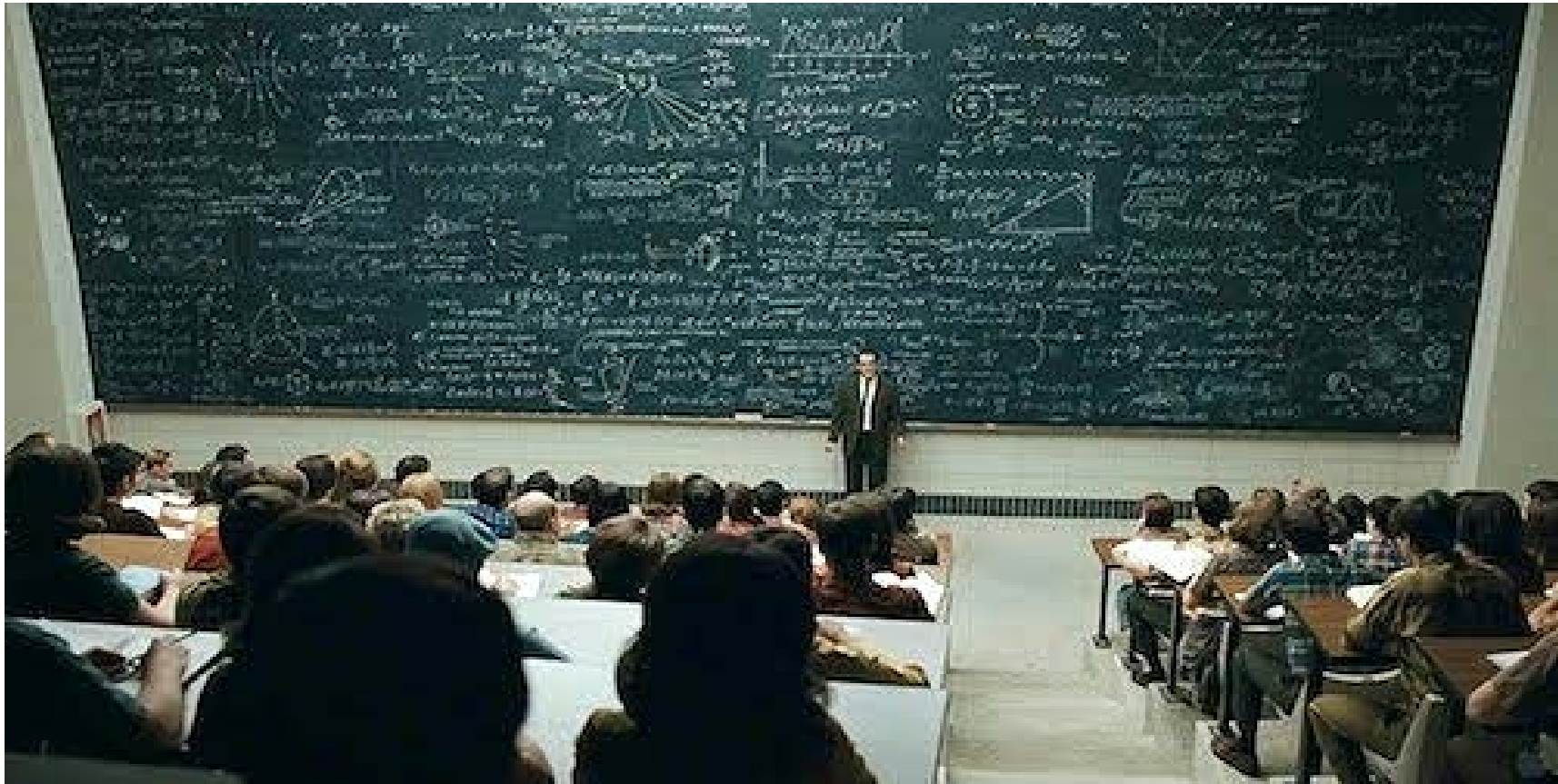
La **durata** del Piano
(c.d. ciclo)

Le eventuali modalità di **recesso** dal Piano

L'incidenza/non **incidenza del credito welfare ai fini del TFR**

La gestione del **residuo**

Le modalità di gestione sulla piattaforma telematica del credito *welfare*



ANY QUESTIONS?



UNIONE
GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
DI MILANO

