



“LA FATICA NELLE MANI”

LAVORO, **FAMIGLIA**
e **FUTURO**

festival
LAVORO
del
2016



 **Fondazione Studi**
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

GUIDA AL WELFARE AZIENDALE E ALLA DETASSAZIONE 2016





30 01 02
GIUGNO LUGLIO LUGLIO



ANNO 2016

Le GUIDE della Fondazione Studi

GUIDA AL WELFARE AZIENDALE E ALLA DETAZZAZIONE 2016

*A cura di **Luca Caratti** e **Giovanni Marcantonio***

Aggiornato al 16 giugno 2016

Il presente quaderno contiene le slide presentate dai due relatori, Luca Caratti e Giovanni Marcantonio, in occasione del Corso della Scuola di alta Formazione tenutosi a Roma presso la sede di Fondazione studi il 30 maggio 2016.

Dal Corso della Scuola di Alta Formazione, l'argomento viene ripreso nella guida al welfare aziendale puntando a vantaggi e svantaggi, opportunità e vincoli fiscali nella gestione di leve finanziarie e servizi, flessibilità e smart working, flexible benefits, detassazione, ottimizzazione del costo del lavoro e molto altro. La guida contiene anche un esempio di regolamento conto welfare ed un esempio di verbale di accordo aziendale che realizzano esperienze di welfare.

Sommario

Quale forma di welfare scelgono le aziende	3
10 aree di welfare, nessuna differenza tra Nord e Sud Italia	3
Il welfare aziendale conviene di più	4
La Legge di Stabilità 2016 rilancia il welfare aziendale	4
La promozione del welfare nella Legge di Stabilità	5
Welfare più conveniente, circolare n.10/16 di Fondazione Studi	7
Premi di risultato e welfare aziendale, Agenzia Entrate e Ministero Lavoro intervengono	7
WELFARE AZIENDALE	8
I moventi:	8
Costruire un piano di welfare	9
Benefits lungo il ciclo di vita	9
PWA - piani welfare aziendali	10
I vantaggi del welfare	10
Le difficoltà del welfare	11
Nozione di retribuzione	12
Armonizzazione delle basi imponibili	13
Le erogazioni di welfare aziendale	13
Legge di Stabilità 2016	14
Decreto interministeriale 25/03/2016	14
Requisiti e deposito contratti	18
Le categorie	21
Lavoro somministrato	24
I fringe benefits	25
Fondi sanitari contrattuali	30
Fondi sanitari ed enti bilaterali	36
Sgravio per retribuzione variabile	45
DETASSAZIONE 2016	46
Regolamento conto welfare	50
Verbale di accordo	55

Quale forma di welfare scelgono le aziende

Buoni pasto, assistenza sanitaria, orari flessibili e convenzioni per acquisti a prezzi scontati sono le misure di welfare più utilizzate oggi dalle aziende in favore dei loro dipendenti. Gli strumenti di welfare aziendale vengono scelti soprattutto per ridurre la conflittualità e migliorare il clima lavorativo (36,7%), per ridimensionare il turn over (24,1%) e per incrementare la presenza femminile in azienda (20,3%).

Ampliare il tipo di esigenze a cui l'impresa può rispondere con strumenti adeguati è per il 41% del campione il bisogno primario, seguito da una maggiore deducibilità dei costi da sostenere (21%). Quasi il 90% del campione ritiene poi indispensabile stabilire un plafond massimo di riferimento in cui contenere tutti i benefit aziendali di welfare. I risultati emergono dall'indagine condotta dall'Università Cattolica di Milano, dal titolo: "Il futuro del welfare aziendale", su un campione di oltre 100 manager responsabili del personale di altrettante aziende italiane.

10 aree di welfare, nessuna differenza tra Nord e Sud Italia

Le imprese italiane investono sempre più nel welfare aziendale. L'obiettivo è certamente quello di fidelizzare le figure più qualificate in azienda, aumentare la produttività e rispettare il principio della sostenibilità. Qualsiasi sia il motivo, è il 45% delle piccole e medie imprese ad essere attivo in almeno quattro aree del welfare aziendale. A stabilirlo è il primo rapporto Welfare Index Pmi, presentato l'8 marzo 2016 a Roma. Di questo campione, l'11% è molto attivo perché realizza iniziative in più di sei ambiti a favore dei propri dipendenti.

Sono dieci le aree di welfare aziendale prese in esame dal rapporto su un campione di riferimento di 2140 imprese: formazione e sostegno alla mobilità (64,1 delle imprese); assicurazione per dipendenti e famiglie (53); sostegno economico ai dipendenti (46,2); previdenza integrativa (40,4); salute (38,8), sicurezza e prevenzione incidenti (38); pari opportunità e sostegno genitori (18,5); welfare allargato e territorio (15); integrazione sociale e soggetti deboli (14,1); conciliazione vita e lavoro (4,9).

Dal rapporto emerge, inoltre, che non si registrano differenze tra Nord e Sud Italia.

Il welfare aziendale conviene di più

Grazie alle agevolazioni fiscali introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 in materia di welfare aziendale, si amplia la platea dei lavoratori che possono godere di benefit aziendali molto vantaggiosi. "Il decreto attuativo in materia di detassazione pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 14 maggio - spiega Luca Caratti, relatore del corso assieme a Giovanni Marcantonio - era l'ultimo tassello che mancava per completare il quadro e adesso ci sono tutti i presupposti perché le aziende siano stimolate a offrire premi in denaro, viaggi, visite mediche, e altri bonus anche là dove prima erano più restie ad elargirli anche per via dell'elevato costo del lavoro".

L'azienda che ha sostenuto spese per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto potrà detrarre la somma dal costo complessivo del lavoro previo accordo tra datore di lavoro e al tempo stesso prevedere l'erogazione di premi di risultato per i lavoratori che, se non superano l'importo di 2.000 o 2.500 euro e non sono percepiti da un dipendente con un reddito superiore ai 50mila euro, saranno soggetti all'imposta sostitutiva del 10% e non più a quella ordinaria che poteva arrivare fino al 41% in base al reddito.

La Legge di Stabilità 2016 rilancia il welfare aziendale

Il comma 190 dell'articolo 1 della Legge n. 208 del 2015, riscrive l'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi.

Con le modifiche introdotte viene ampliata la platea delle somme e servizi che possono rientrare tra quelle agevolate, nonché estese le modalità di corresponsione. Lo scopo del legislatore è dunque quello di consentire al datore di lavoro di erogare somme, valori e servizi a favore dei lavoratori in esenzione da contribuzione e imposizione fiscale.

Un vantaggio di grande portata, pertanto, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore, in quanto consente l'azzeramento del cuneo fiscale. Inoltre, il datore di lavoro potrà portare in deduzione dalle imposte sui redditi le somme ed i valori corrisposti, salvo i limiti previsti dall'articolo 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi.

Nel dettaglio, le modifiche introdotte al Testo Unico delle Imposte sui Redditi riguardano innanzitutto il comma 2 del citato articolo 51 nel quale vengono sostituite le lettere f) ed f)-bis ed aggiunta la nuova lettera f)-ter.

La nuova lettera f) prevede che sono da considerarsi escluse dalla base imponibile, l'utilizzazione di opere e servizi offerti dal datore di lavoro, riconosciuti volontariamente o sulla base di accordi collettivi o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, alla generalità

dei dipendenti o di categorie di dipendenti, al coniuge, figli ed altri familiari di cui all'art.433 c.c. per le finalità di utilità sociale, quali educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

La novità rispetto al passato riguarda il superamento del limite vigente fino al 31 dicembre 2015, che consentiva di fruire dell'esenzione solo qualora la spesa fosse sostenuta dal datore di lavoro volontariamente e non in adempimento di un vincolo contrattuale (Agenzia delle Entrate Ris. n.26/E del 29 marzo 2010). Ciò ne limitava l'ambito di applicazione.

Dal 2016, invece, come abbiamo visto, possono essere riconosciute anche in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale.

Le successive lettere f-bis) e f-ter), invece, prevedono l'esclusione dalla base imponibile di somme, servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per la fruizione, da parte di coniuge, figli ed altri familiari di cui all'art.433 c.c., dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio, nonché per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti a favore dei medesimi familiari.

Le agevolazioni previste per i familiari prescindono dal fatto che essi siano o meno a carico fiscalmente. Novità anche per quanto riguarda le modalità di erogazione. Mentre le somme, servizi e prestazioni, di cui alle citate lettere f-bis) e f-ter) non concorrono alla formazione della base imponibile anche se corrisposte in denaro, per quelle di cui alla lettera f) rimane il vincolo che limita l'esenzione unicamente alle erogazioni in natura.

Di conseguenza, per queste ultime non si estende alle erogazioni sostitutive in denaro. Tuttavia, a rendere più semplice le modalità di erogazione da parte del datore di lavoro, la disposizione prevista dalla Legge di Stabilità interviene anche su tale aspetto.

In particolare, inserisce al citato articolo 51 il comma 3-bis disponendo che, ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

La promozione del welfare nella Legge di Stabilità

La tanto attesa Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015), tra le previsioni dei suoi 999 commi (articolo unico), ne contiene una molto importante sotto il profilo del *welfare aziendale* e della *contrattazione decentrata*.

I commi da 182 a 189 introducono, in modo permanente, la cd. detassazione dei premi di produttività, dettando regole e limiti specifici che riprendono quelli

finora applicati, e che ne richiedono l'esplicitazione in contratti collettivi di II livello.

La previsione relativa all'incentivazione del welfare è, invece, contenuta nel comma 184. La disposizione afferma che se il lavoratore sceglie di fruire delle somme e dei valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività o delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa (di cui al comma 182) tali somme e valori sono completamente esenti. Il comma 184, nello specifico, precisa che esse non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva IRPEF del 10%, disciplinata dai commi da 182 a 191.

L'assoluta novità introdotta dalla legge di stabilità è **l'attribuzione al lavoratore del potere di scegliere se fruire del premio di produttività in denaro e vederselo, pertanto, tassato con l'aliquota sostitutiva (in applicazione di un contratto decentrato), oppure se utilizzare l'importo del premio di produttività, in toto o in parte, per fruire di uno o più servizi di welfare** messi a disposizione dal datore di lavoro che, nei casi e nei limiti di cui all'art. 51 TUIR, sono completamente esenti.

Prima una tale richiesta del lavoratore non poteva essere soddisfatta, poiché l'art. 51, co 2 e co 3 ultimo periodo TUIR, parla espressamente di servizi messi a disposizione dei lavoratori; pertanto, la somma che il lavoratore percepiva come premio di produttività, per essere erogata a diverso titolo, doveva essere considerata imponibile a tutti gli effetti secondo le regole ordinarie.

Ora, invece, se la possibilità di scelta è prevista da un contratto di secondo livello nulla osta al cambio di destinazione della somma.

Infatti, l'altra fondamentale specifica introdotta dalla Legge di stabilità, comma 187, è quella che riguarda il ruolo della contrattazione aziendale o territoriale. Affinché il lavoratore possa optare per l'utilizzo della somma che gli sarebbe spettata a titolo di premio di produttività per fruire di servizi di welfare deve esserci un contratto collettivo di secondo livello che, nel prevedere l'erogazione dei premi di produttività, disciplini anche la possibilità connessa all'art. 51, co 2 e 3 ultimo periodo TUIR.

Tali previsioni sono l'ennesimo segnale da parte del Legislatore per spingere le aziende a sfruttare il più possibile le deleghe alla contrattazione di secondo livello e ritagliarsi sempre più misure e discipline specifiche e *ad hoc*. Infatti, dal momento che per fruire della detassazione e della possibilità di "scambiare" i premi di produttività con welfare è necessario adottare contratti aziendali o territoriali, tanto vale che le aziende sfruttino a pieno le potenzialità dello strumento, magari anche nella più incisiva versione dei contratti di prossimità.

Welfare più conveniente, circolare n.10/16 di Fondazione Studi

Le rette degli asili nido, le spese sanitarie e per l'assistenza a disabili ed anziani, ma anche le erogazioni per attività ricreative o sportive a favore dei dipendenti o dei loro familiari potranno rappresentare una retribuzione in natura che godrà di un trattamento fiscale agevolato. Le modifiche introdotte dalla Legge di stabilità 2016 ad uno strumento che finora era fortemente limitato dal trattamento fiscale e contributivo, consentono ora la piena detassazione del welfare aziendale erogato dai datori di lavoro ai lavoratori anche se di origine contrattuale. Una novità che consente di azzerare il cuneo fiscale, in quanto l'esclusione dalla base imponibile fiscale determina anche l'esonero ai fini contributivi.

La [circolare n.10/2016](#) della Fondazione Studi analizza le modifiche apportate dal Legislatore e le relative condizioni previste. Nel documento si evidenzia, inoltre, che l'erogazione del welfare aziendale può avvenire anche mediante l'utilizzo di voucher e che le erogazioni sono pienamente deducibili ai fini fiscali da parte dei datori di lavoro.

Premi di risultato e welfare aziendale, Agenzia Entrate e Ministero Lavoro intervengono

La [circolare n. 28/E/2016](#), redatta dall'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra l'agevolazione introdotta per i premi di produttività, facendo riferimento anche ai precedenti di prassi che risultino ancora attuali, date le analogie tra la agevolazione in commento e quelle preesistenti, prorogate fino al 2014.

Vengono, inoltre, esaminate le nuove disposizioni in materia di benefit, anche al fine di delineare il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali e viene chiarito l'ambito entro il quale è consentita la sostituzione tra le due componenti.

Altre notizie correlate:

- [Premi produttività, i criteri di misurazione per il 2016](#)
- [Detassazione 2016, innovazioni e limiti](#)
- [Welfare aziendale e premi produttività](#)
- [Welfare, cosa cambia con la Legge di Stabilità](#)
- [Tutte le novità in materia di welfare aziendale](#)
- [La promozione del welfare nella Legge di Stabilità](#)
- [Come favorire il welfare aziendale e le politiche attive](#)

WELFARE AZIENDALE

Perché il welfare?

A causa dell'incapacità dello Stato di assicurare livelli di protezione e tutela paragonabili a quelli di qualche anno fa , il welfare privato ha integrato e, a volte, surrogato quello pubblico soddisfacendo la domanda di benessere sociale, da un punto di vista quantitativo/qualitativo con prestazioni aggiuntive e/o diverse.

(Tiziano Treu 2013)

I moventi:

- comportamenti datoriali di responsabilità sociale
- stimolo per i lavoratori a realizzare prestazioni superiori
- fiducia nell'organizzazione
- corrispettivo della prestazione
- incentivazione del personale
- riduzione del turn over e assenteismo
- miglioramento immagine e reputazione aziendale

L'idea di welfare aziendale si basa sul presupposto implicito che la relazione di lavoro debba includere anche il soddisfacimento di esigenze non efficacemente o non efficientemente soddisfatte dal compenso monetario (c.d. beni relazionali)

Previdenza contrattuale

Assistenza integrativa (sanitaria e non)

Contesto lavorativo

Forme di compenso non monetario

Conciliazione tempi vita e riposo

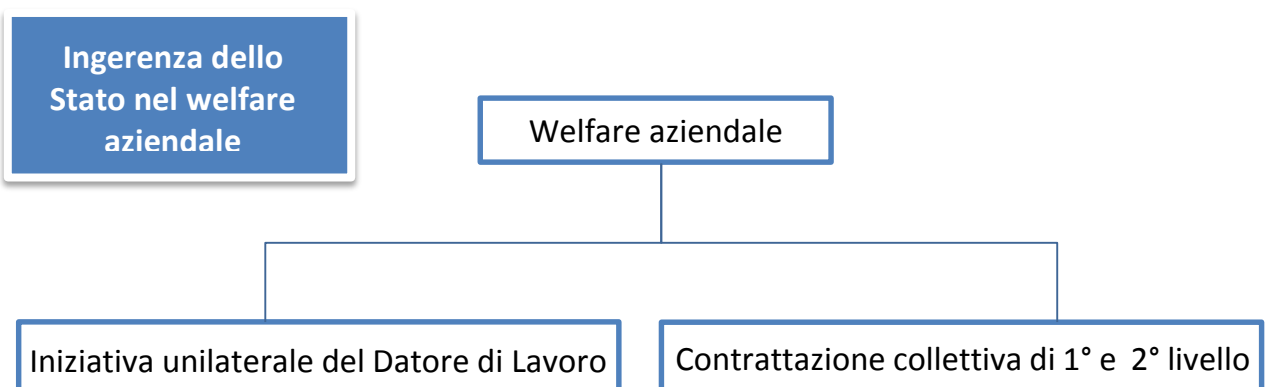
Ammortizzatori contrattuali

Costruire un piano di welfare

- individuazione dei destinatari
- progettazione: analisi delle esigenze da soddisfare
- analisi di fattibilità: costi, norma, quali benefici sono attesi
- unilateralità/bilateralità



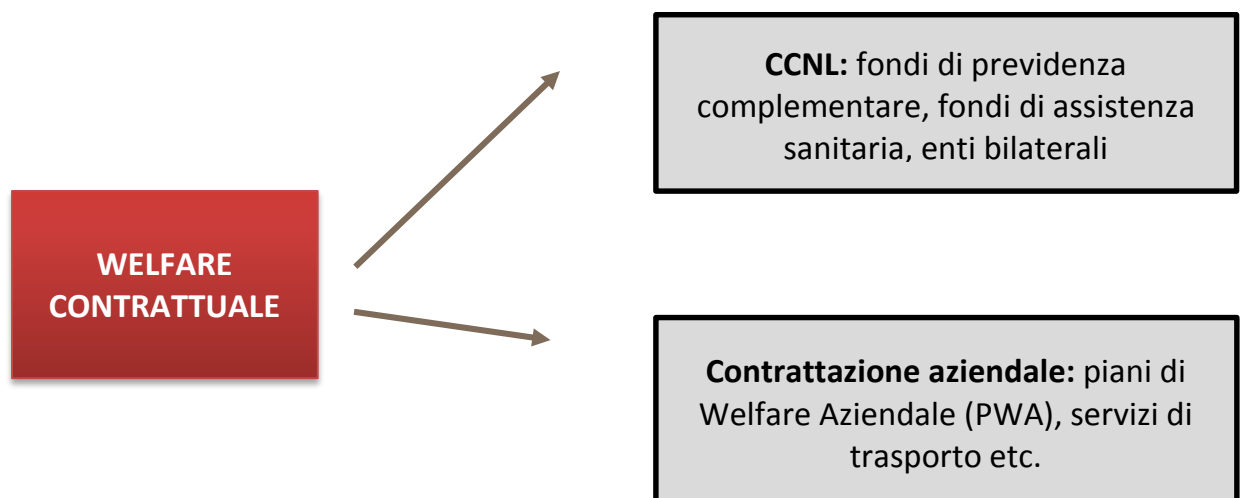
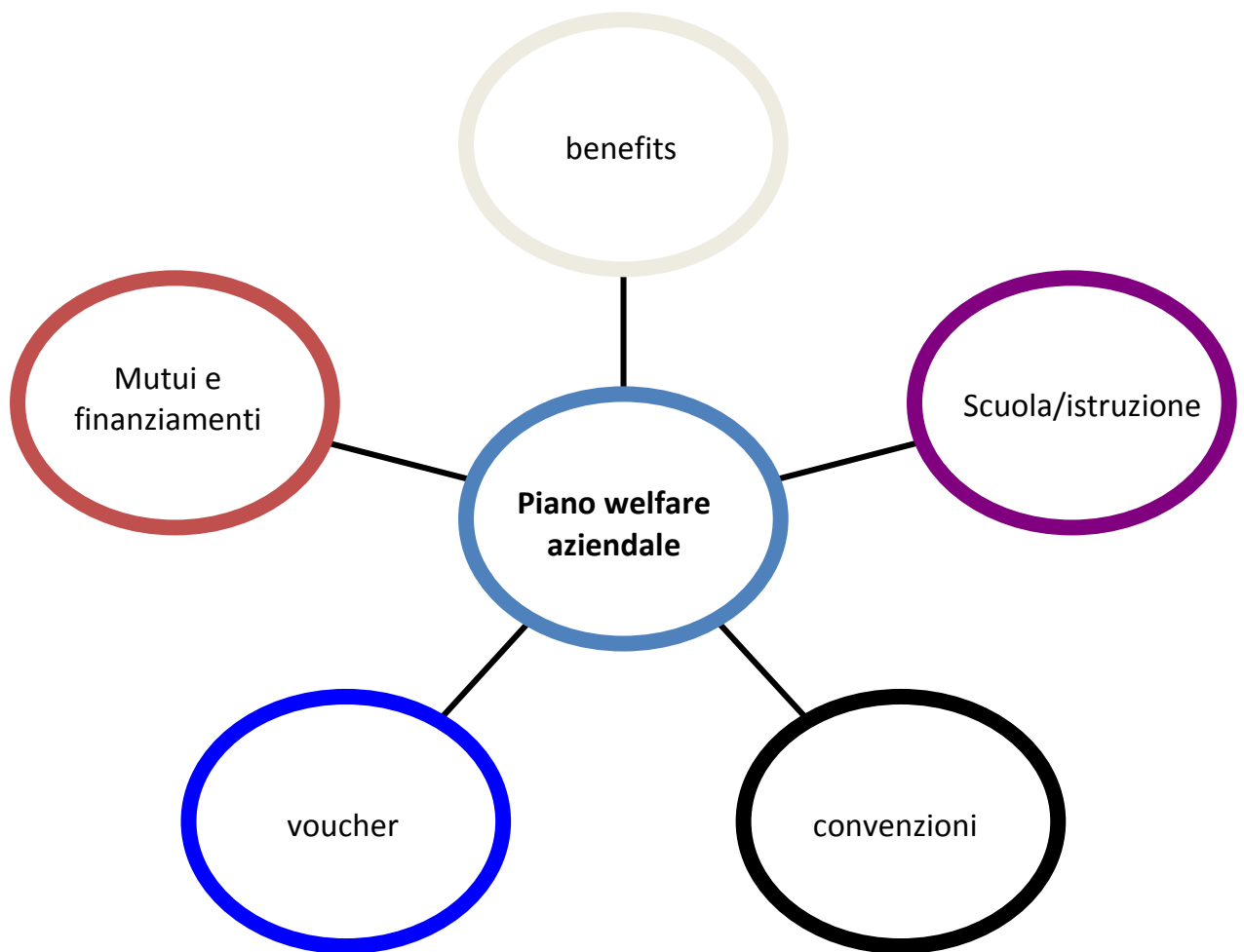
Introdurre il welfare



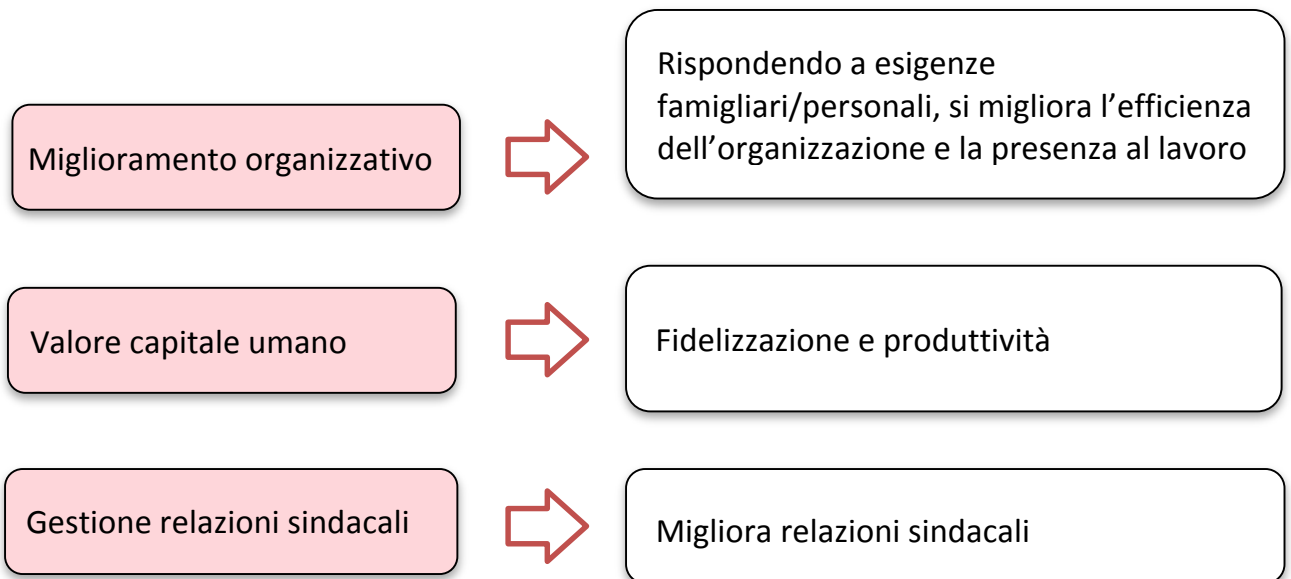
Benefits lungo il ciclo di vita

BEFORE WORKING AGE	WORKING AGE	POST WORKING AGE
• <i>asilo nido</i> • <i>summer camps</i> • <i>borse di studio e rimborsi spese scolastiche</i>	• <i>salute e infortuni</i> • <i>work-life balance</i> • <i>supporto al reddito</i> • <i>convenzioni commerciali</i>	• <i>contributo previdenza complementare</i> • <i>non autosufficienza</i>

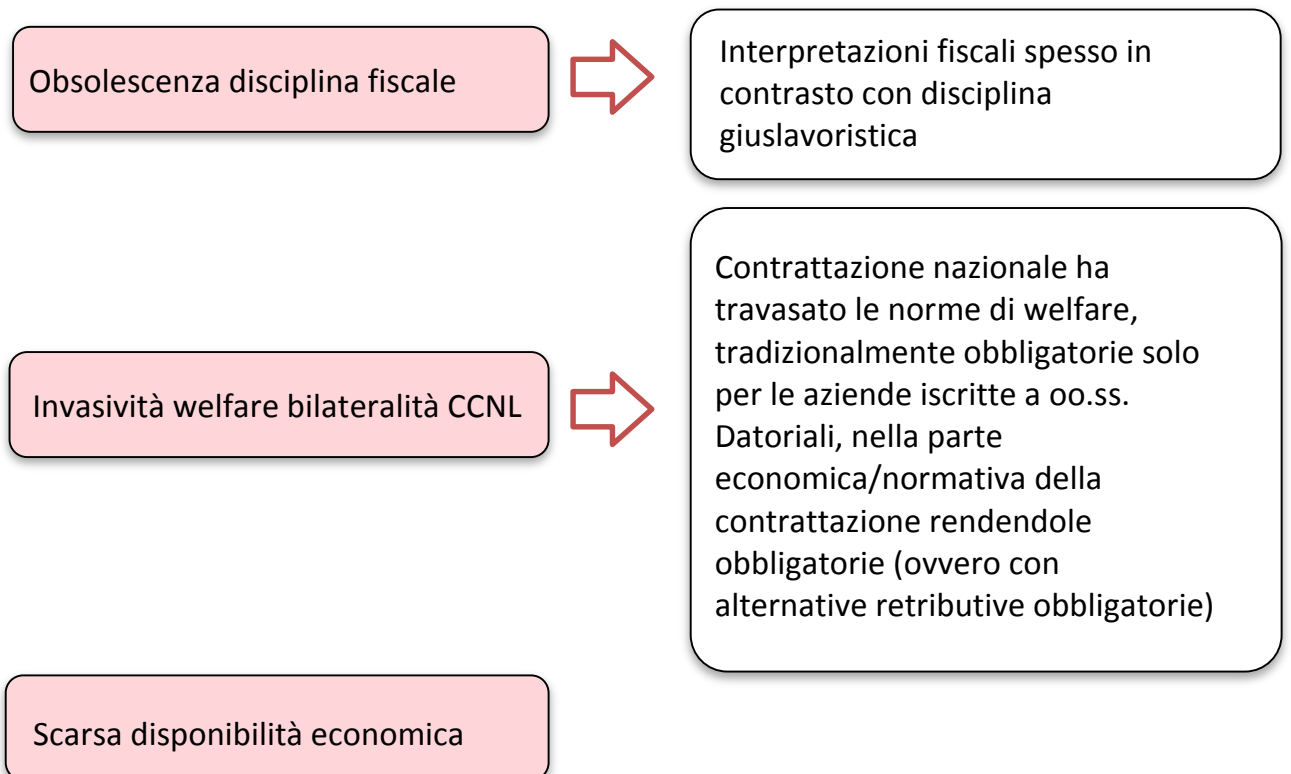
PWA - piani welfare aziendali



I vantaggi del welfare



Le difficoltà del welfare



Nozione di retribuzione

La retribuzione costituisce il corrispettivo della prestazione del lavoratore a favore del datore di lavoro, in dipendenza del rapporto di lavoro (**nella normativa fiscale e previdenziale “in relazione al rapporto di lavoro”**).

La retribuzione, secondo il dettato costituzionale – art. 36- deve essere proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato ed in ogni caso sufficiente a garantire al lavoratore ed alla sua famiglia un’esistenza libera e **dignitosa**.

A TEMPO	Commisurata alla durata della prestazione lavorativa (ora, giorno, settimana, quattordicina, quindicina, mese)
A COTTIMO	Commisurata al ritmo produttivo ed al risultato della prestazione Il lavoratore viene retribuito in base alla quantità di lavoro svolto e non sulla base del tempo impiegato
PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	Legata al risultato dell’impresa (utile netto)
IN NATURA	Corresponsione di beni e/o servizi in luogo del denaro
PROVVIGIONI	Commisurata al prodotto venduto (affari trattati e/o conclusi dal lavoratore)

Ai fini fiscali
(art. 51, DPR 917/86)

1. sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro

Ai fini contributivi
(art. 12, L. 153/69)

Percepiti nel periodo d'imposta (art. 51, DPR 917/86)

2. Costituiscono, altresì, redditi di lavoro dipendente:
 - a) le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati;
 - b) le somme di cui all'art. 429, ultimo comma, del codice di procedura civile(*)

Maturati nel periodo di riferimento
(art. 12, L. 153/69)

• Interessi e somme a titolo di maggior danno stabilite dal giudice in sede di condanna al pagamento di somme di denaro per crediti di lavoro

Armonizzazione delle basi imponibili

Dal 1° gennaio 1998, il decreto legislativo 2 settembre 1997 n. 31 ha armonizzato i criteri per la determinazione del reddito da assumere a base dell'imponibile fiscale e previdenziale.

Pertanto, la base su cui calcolare i contributi previdenziali ed assistenziali e le ritenute fiscali è, salvo talune eccezioni, la stessa.

Eccezioni:

- l'imponibile contributivo si determina al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta (quota del lavoratore per contribuzione obbligatoria, trattenute fiscali ed ogni altra ritenuta);
- alcuni elementi reddituali sono assoggettati a tassazione, ma esclusi da contribuzione
- permangono le disposizioni che regolano i minimali e i massimali di contribuzione e le retribuzioni convenzionali (per l'anno 2015 Circ. INPS n° 11 del 23/01/2015).
- continua a trovare applicazione il criterio di cassa per l'imponibile fiscale ed il criterio di competenza per l'imponibile contributivo

Le erogazioni di welfare aziendale

Ai fini fiscali (Art. 51 dpr 917/86)	Ai fini contributivi (Art.12, L.153/69)
Secondo il criterio di cassa	Secondo il criterio di competenza
Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro (con esclusione, totale o parziale, di una serie di emolumenti individuati dalla legge). <u>Deroga al criterio di cassa:</u> si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono (non più come facoltà). <u>Imponibile convenzionale:</u> lavoro all'estero, continuativo ed esclusivo, per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi (retribuzioni convenzionali stabilite annualmente con D.M. Welfare)	Il reddito di lavoro dipendente (salvo non siano previsti salari convenzionali) è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo maturati nel periodo di riferimento, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta (con esclusione, totale o parziale, di una serie di emolumenti individuati dalla legge). <u>Deroga al criterio di competenza:</u> le gratificazioni annuali e periodiche, i conguagli di retribuzione spettanti a norma di legge e di contratto aventi effetto retroattivo e i premi di produzione sono in ogni caso assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione. Detta deroga è applicabile a condizione che vengano rispettati i termini legalmente o contrattualmente stabiliti.

Legge di Stabilità 2016

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

DISPOSIZIONE STRUTTURALE E NON SPERIMENTALE

Comma 182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Comma 183. Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Comma 184. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, 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. (WELFARE IN OPZIONE AGEVOLATO SOLO PER SOGGETTI COMMA 186).

Decreto interministeriale 25/03/2016

GAZZETTA UFFICIALE 16 maggio 2016

ART 2 premi di risultato e criteri di misurazione

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva per premi di risultato si intendono

Le somme di ammontare VARIABILE (NO IMPORTO FISSO MA LEGATI A DIVERSI INDICATORI) la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

I contratti collettivi di lavoro devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere:

- ✓ nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi
- ✓ ovvero nel 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 flessibile 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.

DDL LAV AUTONOMO+AGILE

Art 13. Il **lavoro agile consiste** in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

5. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti **in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.**

- **esclusivamente per il lavoro agile, sono detassabili anche le somme corrisposte come controprestazione dell'attività lavorativa ma nei limiti dell'importo di 2.000 euro annui**

ART 3 PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

Per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile

L'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% si applica, sussistendo le condizioni ivi previste, anche alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili relativi al 2015.

Ai utili distribuiti nell'ambito della detassazione con imposta sostitutiva si applica l'art 95 comma 6 del Dpr 917/86

Art. 2102. cc (Partecipazione agli utili). Se le norme corporative o la convenzione non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro e' determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

Art. 95 Tuir Spese per prestazioni di lavoro

1. Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1.

ART. 46 COSTITUZIONE ITALIANA

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il **diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.**

NON SONO NECESSARI CRITERI DI MISURAZIONE

Comma 185. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

Comma 186. Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000.

- AL LORDO DELLE SOMME ASSOGGETTATE NEL MEDESIMO ANNO ALL'IMPOSTA SOSTITUTIVA DI CUI ALLO STESSO COMMA 182 >>>>> INTEGRAZIONE DECRETO 25/03/2016
- L'agevolazione è esclusa per i titolari di redditi di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi
- In caso di assenza di redditi di lavoro dipendente, si può ritenere che il limite non sia stato superato
- Il beneficio spetta anche se nel corso dell'anno interessato dalla agevolazione il lavoratore superi la soglia di 50.000 euro

Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Comma 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'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. (DEPOSITO OBBLIGATORIO)

Art Dm 25/03/2016

L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% è subordinata al deposito TELEMATICO (DAL 16/05/2016) del contratto da effettuare entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per i premi di risultato relativi al 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità deve avvenire entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto. (15/06/2016)

Requisiti e deposito contratti

Art. 51 Dlgs 81/2015 Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati DA (ANCHE UNA) associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle LORO rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 14 Dlgs 151/2015 Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

1. I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Comma 188. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.

- [Decreto Interministeriale 25 marzo 2016](#) pubblicato su Gazzetta Ufficiale in data 14/05/2016
- Le disposizioni del decreto si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi
- Nell'eventualità in cui le erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazioni agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla Legge di stabilità 2016 e dal decreto stesso

Le somme e i valori di cui ai commi 1 e 2 non concorrono fino al limite massimo di 2.000 euro alla formazione del reddito complessivo del lavoratore o del suo nucleo familiare ai fini della determinazione della situazione economica equivalente. Resta fermo il computo dei predetti redditi ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali, salve restando le prestazioni in godimento sulla base del reddito di cui al comma 5. ABROGATO ULTIMA BOZZA PER ISEE!!!

[Comma 189.](#) Il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188.

ART. 46 COSTITUZIONE ITALIANA

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

Il decreto stabilisce che l'incremento del limite a 2.500 euro lordi per i premi di risultato con tassazione agevolata viene riconosciuto qualora i contratti collettivi di lavoro (CON LE CARATTERISTICHE ART 51 DLGS 81/15) prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, 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 prevedono 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. Non costituiscono invece strumenti e modalità utili al fine dell'incremento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

[Comma 190.](#) All'art 51 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori

di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

- ~~f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 65 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12;~~

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100

- **INTERAMENTE DEDUCIBILI>>> CONTRATTO O ACCORDO O REGOLAMENTO AZIENDALE**

Art. 100 Oneri di utilità sociale Dpr 917/86

*1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria (CONTRAPPOSIZIONE CON FONDI SANITARI E REGIME DI DEDUCIBILITA')** 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.*

DEDUCIBILITA' LIMITATA 5 PER MILLE SE UTILIZZO ART 100

Le categorie

	Art. 51 Tuir c.2 Lett. f	Art. 100
Tipologia	Spese istruzione	Spese per ogni benefits
Imponibile fiscale e contributivo dip.	No	No
Deducibilità reddito impresa	Si	Max 5 per mille
Integrabile con accordo collettivo	Si	No
Erogazione	Rimborso spese sostenute dal lavoratore	Pagamento diretto

L'espressione "categorie di dipendenti" NON va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste dal codice civile (dirigenti, quadri, operai..), bensì a tutti i lavoratori "di un certo tipo" (ad esempio tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica) o che si trovano nella "medesima situazione" (in tal senso Circ. dell'Agenzia delle entrate 326/1997). L'obiettivo del legislatore è comunque quello di impedire che siano concessi vantaggi ad personam, ovvero solo per alcuni e ben individuati lavoratori

ART 12 DPR 917/86 FAMILIARI

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato, figli compresi quelli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati, nonché ogni altra persona indicata nell'art 433 che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari

I familiari indicati nell'art. 12 del Tuir possono anche non essere fiscalmente a carico e non necessariamente conviventi o nel nucleo familiare. Si tratta, in particolare, del coniuge, dei figli legittimi, naturali o adottivi, dei genitori, fratelli o sorelle, dei suoceri, generi e nuore.

Ma.....

LEGGE 20 maggio 2016, n. 76

UNIONI CIVILI

20. Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. La disposizione di cui al periodo precedente NON si applica alle norme del codice civile non richiamate espressamente nella presente legge, nonché alle disposizioni di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184. Resta fermo quanto previsto e consentito in materia di adozione dalle norme vigenti.

17. In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 (indennità di preavviso in caso di morte e trattamento di fine rapporto) del codice civile devono corrispondersi anche alla parte dell'unione civile.

[Comma 190.](#) All'art 51 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1) *Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.*

2) Non concorrono a formare il reddito:

- ~~f bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.~~

f bis) Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare (ANCHE LE SCUOLE MATERNE!!), compresi i servizi

integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari

[Comma 190.](#) All'art 51 del Testi unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1) Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2) Non concorrono a formare il reddito:

- Aggiunta lettera f ter)

f ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art 12

- Aggiunto comma 3 bis

3-bis) Ai fini dell'applicazione del comma 2 (determinazione del reddito) e del comma 3 (elementi che non concorrono alla formazione del reddito), l'erogazione dei beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale

Documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale

ART 6 DM 25/03/2016

- devono essere nominativi;
- non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare del beneficio;
- non possono essere monetizzati o ceduti a terzi;
- devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

- Deroga diritto alla singola prestazione welfare >>> possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione se il valore dei beni e dei servizi prestati non supera 258,23 euro complessivamente nel periodo di imposta.
- decreto interministeriale mantiene ferma l'attuale disciplina dei servizi sostitutivi di mensa.
- MANCANO PRECISAZIONI CIRCA IL PRINCIPIO DI ARMONIZZAZIONE PER LA NON IMPONIBILITA' ANCHE CONTRIBUTIVA OLTRE CHE FISCALE misura di welfare conseguente alla rinuncia al salario di produttività
- ABROGATA LA VOLONTARIETA' DEL DATORE DI LAVORO PER LE SOMME WELFARE E L'IMPOSSIBILITA' PER IL LAVORATORE DI OPTARE PER SERVIZI WELFARE IN LUOGO DEL DENARO MANTENENDO L'AGEVOLAZIONE

Misure *pro* welfare aziendale: modalità erogazione

TIPOLOGIA SPESE	MODALITA' DI EROGAZIONE PER L'ESENZIONE
le somme, servizi e prestazioni di cui alle lettere f-bis) e f-ter	Erogazione in natura o in denaro
lettera f)	Erogazioni solo in natura, non in danaro

Lavoro somministrato

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 35 Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

- CCL DELL'UTILIZZATORE STABILISCONO MODALITA' E CRITERI RETRIBUZIONI DI RISULTATO

I fringe benefits

Traduzione letterale: benefici marginali

Definizione non letterale: compensi in natura che il datore di lavoro attribuisce o concorda (collettivamente o individualmente) con i prestatori di lavoro in aggiunta alla normale retribuzione in denaro

Destinatari: non ci sono limitazioni, si va dagli amministratori ai collaboratori coordinati; dai dirigenti ai quadri; dagli impiegati agli operai (anche se i veri fringe benefits sono di norma riconosciuti alle qualifiche medio alte)

Modalità: possono essere previsti in maniera collettiva (condizione che potrebbe essere indispensabile per ottenere le esclusioni fiscali e contributive) o assegnati individualmente

ELENCO

Automobile e box; Casa; trasporto, mensa e prestazioni sostitutive; Circoli sportivi e/o ricreativi; Cellulare; Computer; Beni e/o servizi dell'azienda; Azioni/titoli; Polizze; Viaggi; Previdenze e assistenze integrative; Prestiti agevolati; beni e servizi prodotti dall'azienda; Buoni acquisto; corsi di formazione non professionale; opere e servizi di utilità sociale; abbonamenti a giornali e riviste; spettacoli, eventi sportivi e mostre; indumenti di lavoro; Ecc.



Erogazioni liberali

Non concorrono a formare reddito le **erogazioni liberali** alla generalità o categorie di dipendenti, concesse in occasione di festività e ricorrenze non superiori, nel periodo d' imposta, a euro 258,23. Non devono essere previste come obbligatorie dai contratti collettivi, accordi o regolamenti aziendali. Le erogazioni di importo o di valore superiore sono da assoggettare a tassazione per la parte eccedente. L' espressione "festività e ricorrenze" va intesa in senso ampio, vi rientrano tutte quelle situazioni in cui oggettivamente si è soliti celebrare lietamente un evento; oltre alle festività religiose vi rientrano anche quelle del dipendente e/o dell'azienda.

NORMATIVA EROGAZIONI LIBERALI ABROGATA dal D.L. 93 del 27 maggio 2008 convertito in legge 126 del 24 luglio 2008, art 2 comma 6.

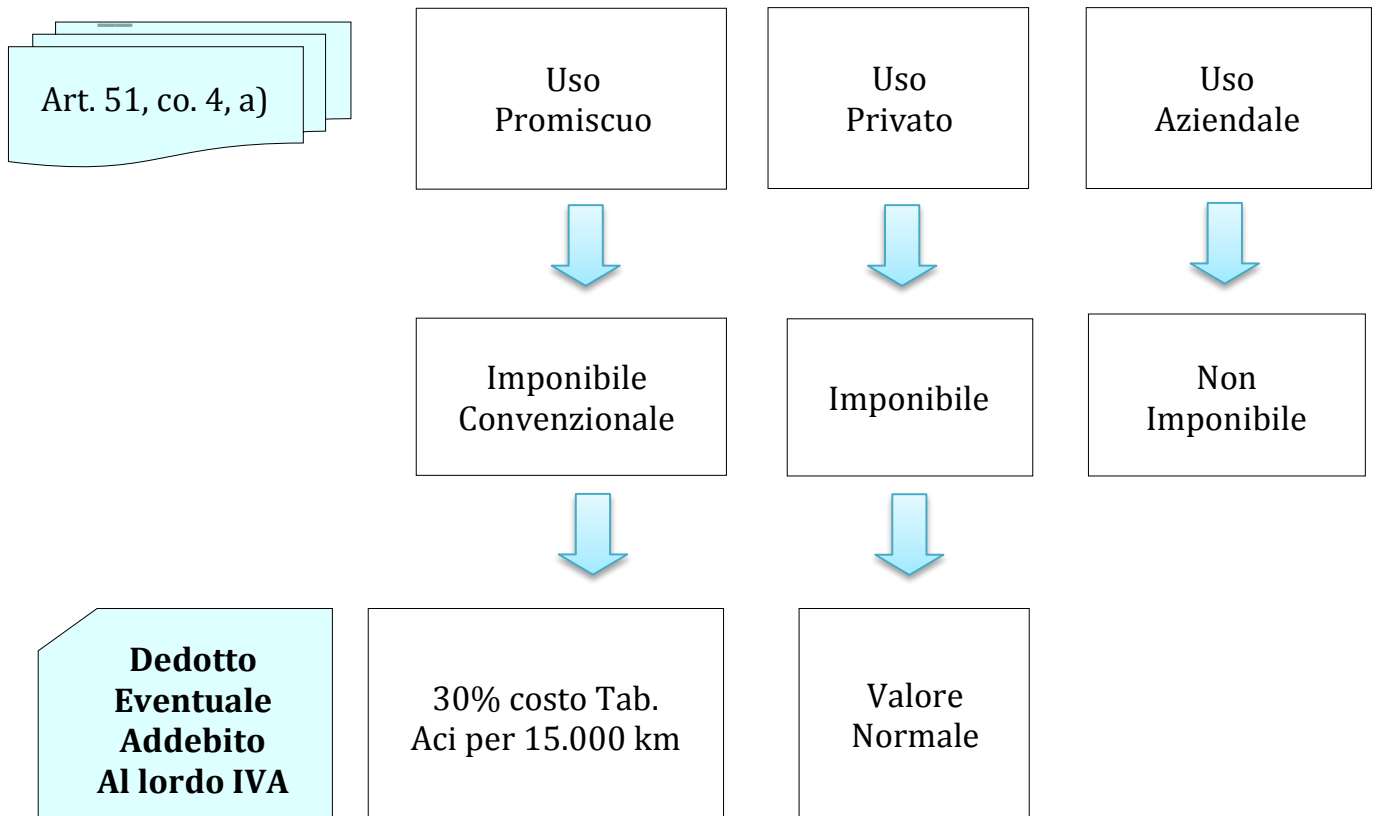
Rimane.....

L'art. 51, al c. 3, stabilisce che non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta ad € 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito

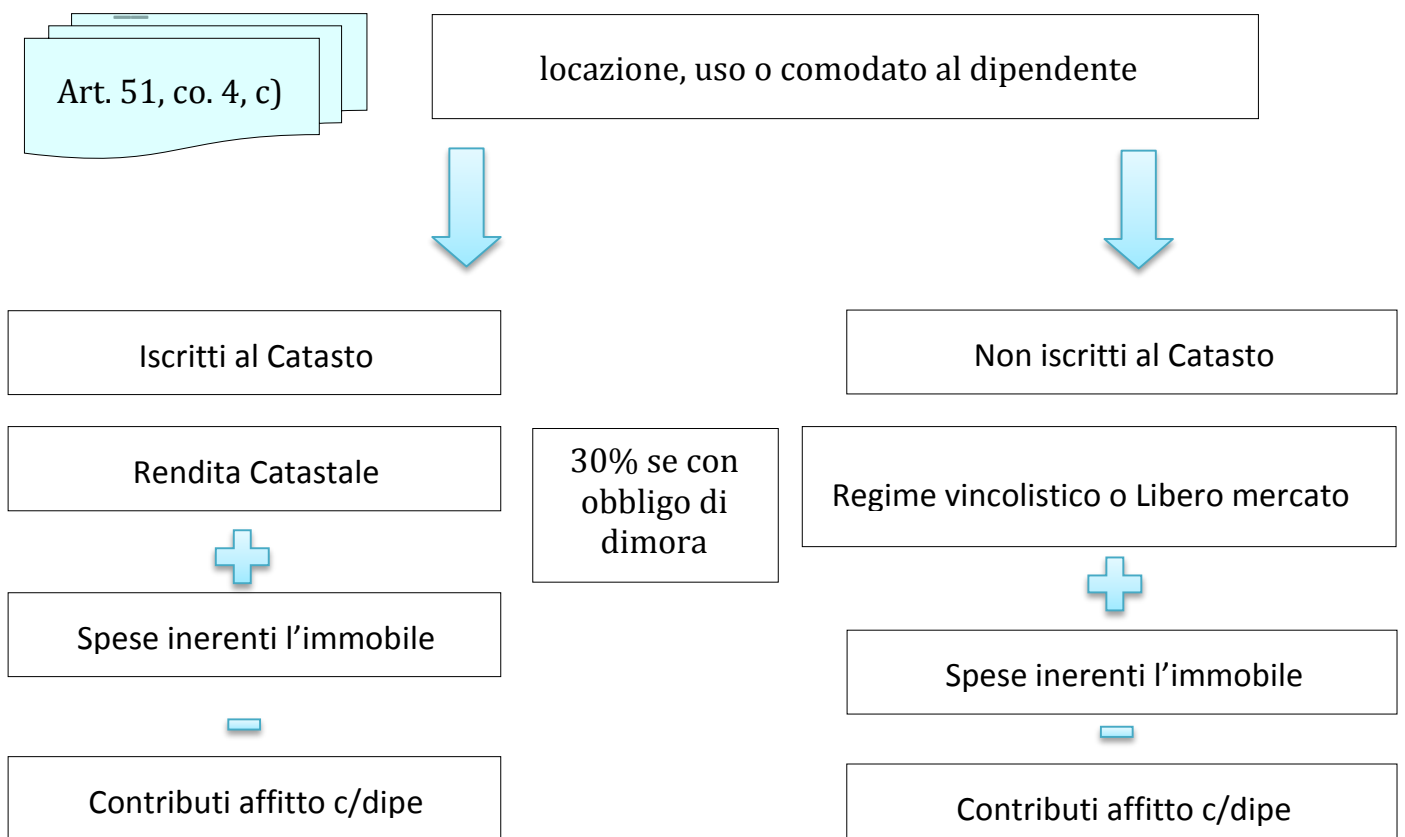
Servizio di trasporto

Non rappresenta reddito il servizio di trasporto collettivo alla generalità o categoria di dipendenti, anche se affidato a terzi (compresi esercenti servizi pubblici). E' retribuzione imponibile ogni indennità sostitutiva. E' **altresì soggetta a tassazione (valore normale) la concessione di facilitazioni sui prezzi dei biglietti di viaggio offerte ai dipendenti (anche ai familiari) da parte di imprese esercenti pubblici servizi di trasporto;**

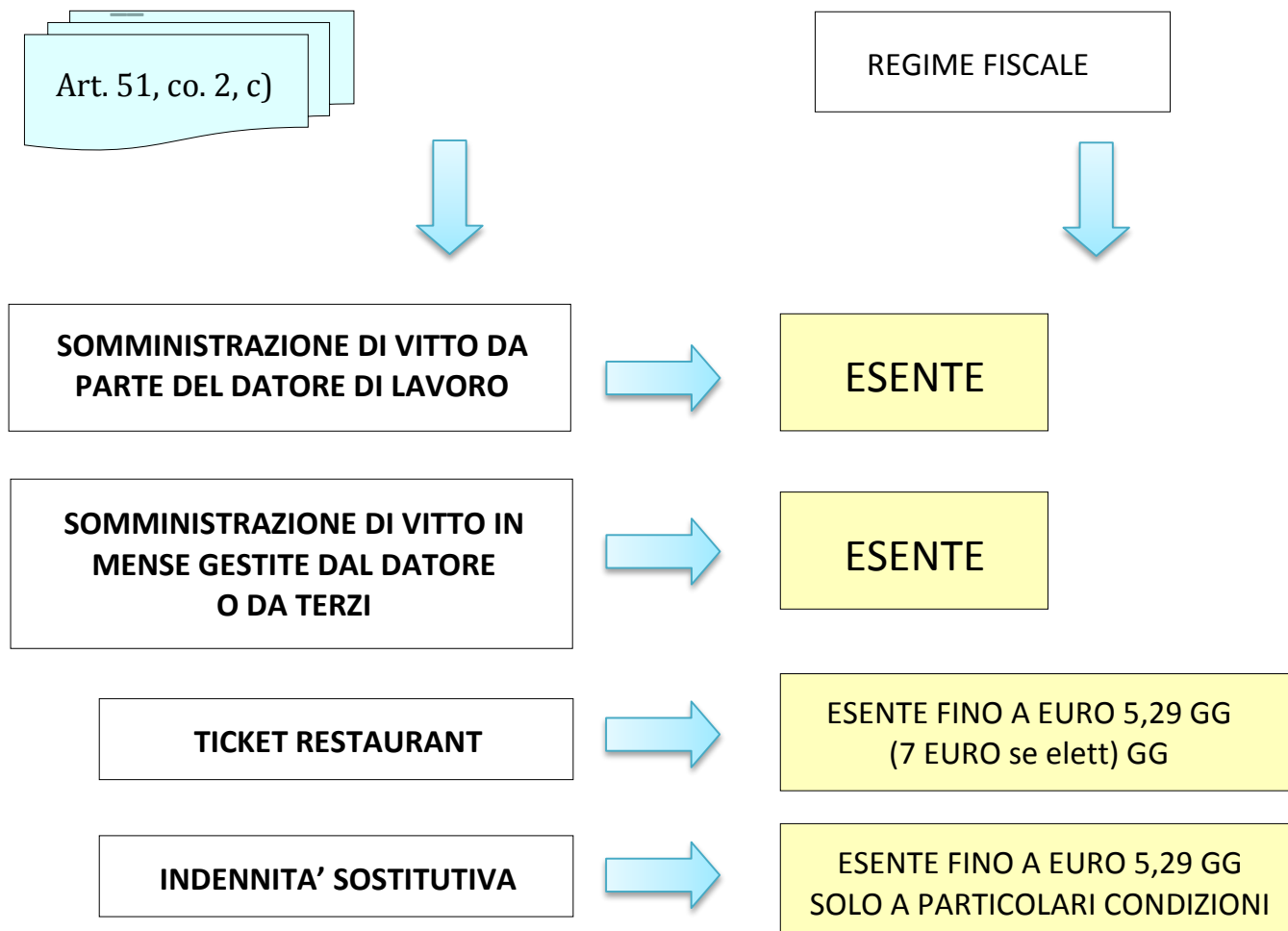
IMPONIBILE - AUTO



IMPONIBILE - ABITAZIONI



IMPONIBILE – BUONI PASTO E SERVIZI SOSTITUTIVI



Trasferte fuori del territorio comunale

SISTEMI DI RIMBORSO SPESE	TRASFERTA ITALIA	TRASFERTA ESTERO
1. Rimborso forfettario		
Diaria (indennità forfettaria per vitto e alloggio)	esente fino a €.46,48 al giorno	esente fino a €.77,47 al giorno
Spese di viaggio e trasporto (più di lista e documentate)	Tutto esente	Tutto esente
2. Rimborso misto		
1° Diaria con rimborso a più di lista delle sole spese di alloggio <u>o</u> di vitto (oppure forniti gratuitamente l'alloggio <u>o</u> il vitto)	esente fino a €.30,99 al giorno (- 1/3)	esente fino a €.51,65 al giorno (- 1/3)
2° Diaria con rimborso a più di lista delle spese di vitto <u>e</u> di alloggio (oppure forniti gratuitamente l'alloggio <u>e</u> il vitto)	esente fino a €.15,49 al giorno (- 2/3)	esente fino a €.25,82 al giorno (- 2/3)
Spese di viaggio e trasporto in entrambi i casi (più di lista e documentate)	tutto esente	tutto esente
3. Rimborso a più di lista (analitico)		
Spese documentate per vitto, alloggio, viaggio e trasporto (più di lista e documentate)	tutto esente	tutto esente
Altre spese anche non documentate	esente fino a €.15,49 al giorno	esente fino a €25,82 al giorno

Previdenza complementare

La deduzione dei contributi versati ai fondi di previdenza complementare compete:

a) **fino ad € 5164,67**

b) ulteriore beneficio di deduzione di € 2582,29 per i lavoratori di prima occupazione dopo il 1 gennaio 2007 (beneficio applicabile nei 20 anni successivi al quinto di partecipazione al fondo)

Il beneficio aggiuntivo consente dal sesto anno di partecipazione al fondo di dedurre dal reddito complessivo i contributi eccedenti € 5164,67 nella differenza positiva tra l'importo di € 25.823,35 e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni

A chiarimento si veda la risoluzione Agenzia Entrate n° 131 del 27/12/2011

Fondi sanitari contrattuali

- Il sistema trae origine da una serie di situazioni di carattere strutturale e da manifestazioni di palesi carenze del sistema generale deputato all'assistenza sanitaria
- Nonostante....

Art. 32 Costituzione

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti

Art.38 Costituzione

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato

L'assistenza privata è libera.

- **Ad integrazione del servizio sanitario generale, è possibile ipotizzare forme di assistenza in forma privata, che possano integrare le prestazioni comunque garantite a livello generale**
- Con il termine "fondi sanitari" si fa riferimento **sia ai fondi sanitari integrativi del Ssn**, istituiti o adeguati ai sensi dell'articolo 9 del D. Lgs n. 502/1992 **sia agli enti, casse e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale**, secondo le disposizioni di cui alla lettera a), comma 2, articolo 51, Tuir.
- L'art. 1, comma 198, della Legge Finanziaria 2008, individua le prestazioni dei Fondi integrativi del servizio sanitario nazionale e degli enti, casse e società di mutuo soccorso no-profit che **forniscono prestazioni assistenziali integrative a quelle già normalmente fornite dal SSN**

Ambiti di intervento

- Gli ambiti di intervento dei Fondi integrativi includono cure aggiuntive non comprese nei livelli essenziali di assistenza (LEA) e con questi integrate, erogati da professionisti e da strutture in ogni caso accreditati
- le prestazioni di medicina non convenzionale
- le cure termali, limitatamente alle prestazioni non a carico del SSN
- l'assistenza odontoiatrica per le prestazioni non a carico del SSN

Condizioni di deducibilità

DM 31 Marzo 2008+Dm 27 ottobre 2009

- **ANAGRAFE FONDI**

I fondi sanitari sono chiamati all'iscrizione o al rinnovo annuale dell'iscrizione inviando la documentazione prevista

- **REQUISITI**

I soli enti e casse aventi esclusivamente fini assistenziali, a partire dal 2011 e con riferimento all'anno precedente, sono tenuti anche ad inviare un'attestazione per certificare di aver erogato su base annua, singolarmente o congiuntamente, prestazioni di assistenza odontoiatrica, di assistenza

socio-sanitaria rivolta ai soggetti non autosufficienti nonché prestazioni finalizzate al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio, erogate presso strutture autorizzate all'esercizio, in base alla vigente normativa regionale, anche se non accreditate, in misura non inferiore al 20% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla copertura di tutte le prestazioni garantite ai propri assistiti

Condizioni di deducibilità

- In realtà gli obblighi hanno decorrenza dall'anno 2012
- L'iscrizione all'anagrafe, l'assolvimento da parte dei fondi sanitari di tutti gli adempimenti richiesti dalla normativa e il rispetto della soglia delle risorse vincolate, **costituisce condizione essenziale per l'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dal Tuir per i contributi ad essi versati (deducibilità ovvero non concorrenza alla formazione del reddito).**

ATTENZIONE

- Il Fondo Est o la Ca.di.Prof sono **Enti, casse e società di mutuo soccorso e NON FONDI SANITARI INTEGRATIVI**
- Tali enti, casse e società di mutuo soccorso hanno esclusivamente fine assistenziale **in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, di cui alla lettera a), comma 2, articolo 51 del Tuir, e non rientrano nell'ambito di operatività dei fondi sanitari integrativi, riconoscendo prestazioni sanitarie e socio-sanitarie secondo i propri statuti e regolamenti, costi di compartecipazione alla spesa sostenuti dai cittadini nella fruizione delle prestazioni del servizio sanitario nazionale e oneri per l'accesso alle prestazioni erogate in regime di libera professione intramuraria.**
- **LA DIFFERENZA RILEVA AI FINI DELLE AGEVOLAZIONI FISCALI PER LA RELATIVA CONTRIBUZIONE.....**

AGEVOLAZIONI FISCALI (fonti normative diverse)

- I contributi ai fondi sanitari integrativi **sono deducibili dal reddito** sino ad un importo di 3615,20 euro ai sensi dell'art 10 lettera e- ter) del Tuir
- **Ai contributi versati agli enti casse e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale (fondo Est) risulta applicabile la lettera a), comma 2, articolo 51 del Tuir che prevede la non concorrenza alla formazione del reddito dei contributi di assistenza sanitaria versati dal**

datore di lavoro o dal lavoratore in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operano negli ambiti di intervento stabiliti con il Dm per un importo non superiore complessivamente a 3.615,20 euro

Agevolazioni fiscali

- Contributi conto datore di lavoro

Non concorrono alla formazione del reddito del dipendente

- Contributi eventuali conto lavoratore

Deducibili dal reddito in quanto rappresentano una trattenuta che riduce l'imponibile dal punto di vista fiscale

Profilo contributivo

Decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito in legge 1° giugno 1991, n. 166 (GG. UU. n. 77 del 2 aprile 1991 e n. 127 del 1° giugno 1991)

- **Art. 9-bis** *Interpretazione autentica*

1. Salvo quanto disposto dai commi seguenti, dalla retribuzione imponibile di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, **sono escluse le contribuzioni e le somme versate o accantonate, anche con il sistema della mancata trattenuta da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, a finanziamento di casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari, nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione.** Tale disposizione si applica anche ai periodi precedenti la data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto; tuttavia i versamenti contributivi sulle predette contribuzioni e somme restano salvi e conservano la loro efficacia se effettuati anteriormente alla data di entrata in vigore della medesima legge di conversione.

2. Fino alla data di entrata in vigore di norme in materia di previdenza integrativa che disciplinino i regimi contributivi cui assoggettare le contribuzioni versate ad enti, fondi, istituti che gestiscono forme di previdenza o assistenza integrativa, e le prestazioni erogate dai fondi stessi, a decorrere dal periodo di

paga successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, **per le contribuzioni o le somme di cui al comma 1 è dovuto un contributo di solidarietà ad esclusivo carico dei datori di lavoro nella misura del dieci per cento in favore delle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori.**

- IL REGIME CONTRIBUTIVO DEL 10% A TITOLO DI SOLIDARIETA' PRESCINDE DAI REQUISITI RICHIESTI AL FONDO AI SENSI DEL DECRETO MINISTERO DELLA SALUTE
- IL SOLO LIMITE E' RAPPRESENTATO DALLA MUTUALIZZAZIONE DI ONERI CONTRATTUALI

Decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito in legge 1° giugno 1991, n. 166 (GG. UU. n. 77 del 2 aprile 1991 e n. 127 del 1° giugno 1991)

- **Art. 9-bis** *Interpretazione autentica*

3. Al contributo di solidarietà di cui al comma 2 si applicano le disposizioni in materia di riscossione, termini di prescrizione e sanzioni vigenti per le contribuzioni dei regimi pensionistici obbligatori di pertinenza.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano alle somme versate o accantonate dai datori di lavoro e dai lavoratori presso casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti da accordi o contratti collettivi per la mutualizzazione di oneri derivanti da istituti contrattuali. Le somme erogate ai lavoratori in applicazione degli istituti contrattuali di cui sopra sono assoggettate a contribuzione previdenziale e assistenziale per il loro intero ammontare al momento della effettiva corresponsione.

ATTENZIONE AI FONDI CHE PREVEDONO UNA CONTRIBUZIONE SENZA DISTINZIONE AI FINI DELLE PRESTAZIONI DA EROGARE (CASSACOLF, MALATTIA+INFORTUNI, UNA TANTUM)

- La deducibilità dal reddito compete solo per la parte a copertura delle prestazioni sanitarie assistenziali
- Il contributo di solidarietà al 10% vale solo per i contributi di cui sopra mentre la mutualizzazione di istituti contrattuali è soggetta alla contribuzione piena.

Interpello 14/2011 Min. Lavoro

- l'istante chiede se sia possibile escludere le suddette somme dalla base imponibile contributiva, nel caso in cui le stesse vengano versate ad una Cassa che, pur erogando prestazioni assistenziali in virtù di accordi collettivi, non operi negli specifici ambiti di intervento previsti dal Decreto del Ministro della Salute cui rinvia il citato art. 51 T.U.I.R.
- In virtù del **principio di armonizzazione**, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali, concernenti i redditi da lavoro dipendente e di relativi adempimenti posti in essere da parte dei datori di lavoro, **l'assoggettamento a prelievo contributivo dei redditi di lavoro dipendente è disposto sulla medesima base imponibile individuata ai fini fiscali**, fatte salve alcune eccezioni dettate dalla diversa tipologia di prelievo o ispirate da considerazioni di ordine generale in materia di politica previdenziale.
- In altri termini, la tecnica utilizzata dal Legislatore è stata quella di definire in linea generale la nozione di reddito da lavoro dipendente, comune sia ai fini fiscali che previdenziali e di **individuare alcune tassative voci che, pur costituendo reddito da rapporto di lavoro dipendente, non rientrano tuttavia nella base imponibile contributiva.**
- **Tra le esclusioni dalla base imponibile contributiva**, contemplate al comma 4 del citato art. 6, sono da annoverare quelle elencate alla lett. f), ossia ***“i contributi e le somme a carico del datore di lavoro versate o accantonate ... a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari, nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione.***
- Sotto il profilo fiscale viceversa ***non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente “(...) i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o cassa aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 10, comma 1, lett. e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20***
- Ne consegue che ai fini della fruizione del regime di esenzione fiscale ***non risulta sufficiente la semplice erogazione di somme alle casse in questione, ma tale agevolazione può trovare applicazione solo nella misura in cui***

ricorra l'ulteriore condizione limitativa specificata nel contenuto e nelle modalità con decreto ministeriale all'uopo emanato.

I contributi versati ad una cassa che eroga prestazioni assistenziali, non operante negli specifici settori d'intervento di cui all'art. 51 T.U.I.R., **non possono beneficiare dell'esenzione rilevante sul versante fiscale, trovando invece applicazione la sola esclusione dall'imponibile contributivo di cui all'art. 6, comma 4, lett. f), D.Lgs. n. 314/1997.**

Fondi sanitari ed enti bilaterali

DOMANDA

L'adesione ai fondi sanitari e agli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva è obbligatoria?????

- In via preliminare occorre distinguere i casi in cui l'azienda sia iscritta o meno alle associazioni sindacali firmatarie degli accordi collettivi
- L'art. 39 della Costituzione, prevede che i "**sindacati registrati**" rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti, stipulino contratti collettivi di lavoro **con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alla categoria** cui il contratto si riferisce
- Il sistema di registrazione non è stato tuttavia mai attuato e pertanto si parla di «**contratti di diritto comune**»

I contratti di diritto comune si applicano:

- **ai datori di lavoro e ai lavoratori iscritti (aderenti) ai sindacati che lo hanno stipulato**
- **ai datori di lavoro e ai lavoratori che pur non essendo iscritti ad alcun sindacato lo hanno recepito implicitamente tramite richiamo diretto nella lettera di assunzione o di fatto vi hanno aderito mediante una uniforme e costante applicazione delle più rilevanti norme del contratto stesso**

PERTANTO

I SOGGETTI ADERENTI ALLE ASSOCIAZIONI SINDACALI FIRMATARIE DEGLI ACCORDI ISTITUTIVI DI TALI FONDI

SONO OBBLIGATI

ALL'ISCRIZIONE E ALLA CORRESPONSIONE DEI RELATIVI IMPORTI

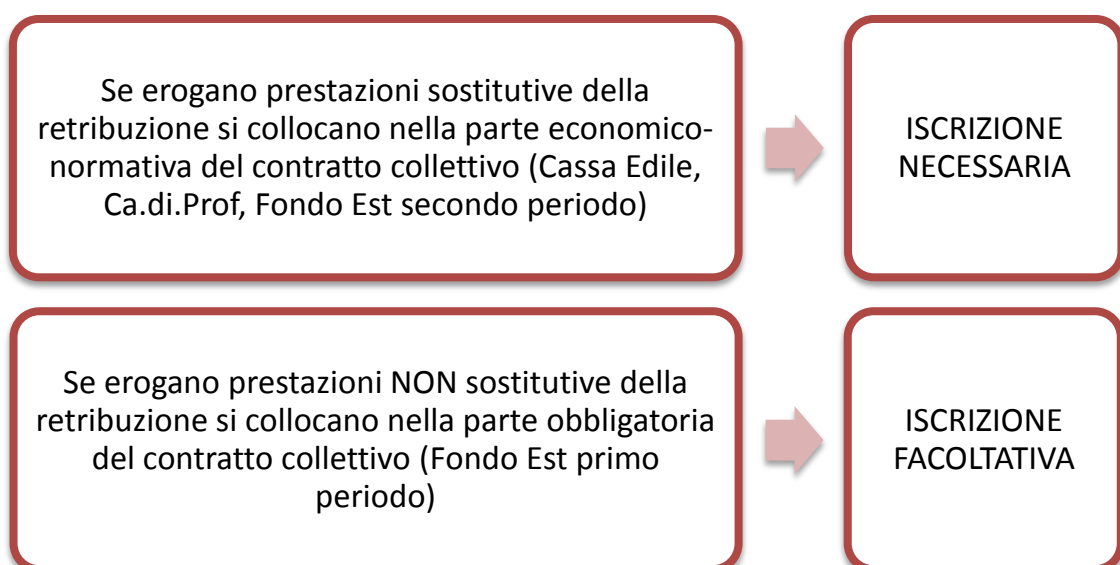
- Le imprese che aderiscono all'associazione sindacale, non possono evitare di effettuare i versamenti, poiché adempiono ad un obbligo contrattualmente assunto con la iscrizione al sindacato.
- **L'iscrizione al sindacato stipulante determina il dovere di applicazione integrale del contratto collettivo.**
- In caso di inosservanza, tali imprese possono andare incontro alle **sanzioni endoassociative previste dalle norme che regolano il funzionamento del sindacato**, nonché **all'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte dei lavoratori che, in conseguenza dell'omesso versamento, non hanno beneficiato delle prestazioni del fondo.** (Fond Studi)

In relazione ai soggetti che non sono iscritti ad alcuna associazione sindacale ma aderiscono implicitamente o indirettamente agli accordi istitutivi dei fondi assistenziali ed enti bilaterali

OCCORRE

DETERMINARE SE TALI ISCRIZIONI E ADESIONI SI COLLOCANO NELLA PARTE ECONOMICO-NORMATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO O NELLA PARTE OBBLIGATORIA DELLO STESSO

In questo caso...



Nota Min. Lav. n 7573 del 21 Dicembre 2006

- ...Tra le motivazioni addotte per l'esclusione di tali istituti contrattuali dalla parte economico-normativa del contratto **rilevano in particolare quelle**

concernenti la natura non retributiva della contribuzione prevista per il loro finanziamento e delle prestazioni erogate. A tal proposito, sostiene la Suprema Corte, **va riconosciuto carattere retributivo esclusivamente alle prestazioni da corrispondersi in sostituzione di obblighi precisi del datore di lavoro e natura previdenziale ed assistenziale a quelle di tipo meramente eventuale legate all'avverarsi di determinate situazioni pregiudizievoli** la cui contribuzione, tra l'altro, è esclusa dal reddito imponibile a fini contributivi.

- ...si può dunque ritenere che le clausole contrattuali istitutive dei Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori del settore turismo e terziario, distribuzione e servizi, **presentino tutti gli elementi e le caratteristiche sopra evidenziate per poter rivestire natura obbligatoria**
- Di conseguenza, essendo la mancata applicazione di clausole contrattuali meramente obbligatorie, irrilevante, come si è visto, ai fini specifici del riconoscimento dei benefici di cui all'art. 10 L. n. 30/2003, non si pone il problema di una diversità di trattamento applicabile alle aziende del settore in dipendenza dalla loro iscrizione alle organizzazioni sindacali stipulanti, **purché vi sia l'integrale rispetto della parte normativa dei citati contratti di categoria**

Allora si può sostenere che in ogni caso l'iscrizione non è obbligatoria...MA!!!

Al fine di superare l'ipotesi avvalorata dal ministero, secondo la quale l'obbligatorietà di iscrizione corrisponda all'adesione esplicita alle Ooss firmatarie, la disciplina contrattuale ha, nel corso dei rinnovi, **progressivamente mutato il titolo per il quale era stato istituito il fondo sanitario, attribuendo allo stesso una valenza retributiva, al fine di facilitarne l'inclusione nella parte obbligatoria del contratto collettivo**

- I metodi utilizzati fanno leva sulla valenza retributiva del trattamento corrisposto da tali fondi ed enti, essendo ad essi attribuiti **una funzione diretta nella valutazione del complessivo trattamento economico concordato in sede di trattazione sindacale.**
- Alle dichiarazioni di intenti di cui sopra si aggiunge spesso la **monetizzazione della mancata iscrizione attraverso la corresponsione di un ulteriore e specifico elemento retributivo che spesso e (casualmente) comporta un costo più elevato**

FONDO EST PRIMO PERIODO

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

- (1) Le parti istituiranno, con criteri di rappresentanza paritetica, un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore turismo, che risponda ai requisiti previsti all'articolo 12, comma 3, lettera f), legge 30 aprile 1969, n. 153 e successive modifiche ed integrazioni.
- (2) Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire, entro il termine del 31 ottobre 2003, lo statuto ed il regolamento del fondo stesso.
- (3) A decorrere dal 1° luglio 2004, sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo ... del presente contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota di iscrizione pari a diciotto euro per ciascun iscritto, di cui quindici euro a carico del datore di lavoro e tre euro a carico del lavoratore
- (5) Per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a:- per il personale assunto a tempo pieno, dieci euro mensili per ciascun iscritto, di cui sette euro a carico del datore di lavoro e tre euro a carico del lavoratore, con decorrenza dal 1° gennaio 2005;
- per il personale assunto a tempo parziale, sette euro mensili per ciascun iscritto, di cui cinque euro a carico del datore di lavoro e due euro a carico del lavoratore, con decorrenza dal 1° gennaio 2006.
- (6) Il contributo di cui al comma 5 è comprensivo di una quota di assistenza contrattuale di competenza delle rispettive organizzazioni imprenditoriali nazionali stipulanti il presente contratto, pari al venti per mille del contributo a carico delle imprese, il quale verrà contabilizzato in una voce specifica.
- (7) I contributi sono versati al fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento

FONDO EST SECONDO PERIODO

Accordo 26 febbraio 2011 (Confcommercio)

Titolo IV – Bilateralità e welfare contrattuale

Art. 17 – Premessa

Le Parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Con decorrenza marzo 2011, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 10,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all' art. 195.

- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo EST, sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali

- **Dichiarazione a verbale**

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 95 per il finanziamento del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro e 7 euro, nonché la quota una tantum di 30 euro, concordati in occasione del rinnovo del CCNL del 2 luglio 2004, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL

CASSACOLF

Art. 49 - Contributi di assistenza contrattuale

- 1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 42,43, 44, 45, 46 e 47 del presente contratto **e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro**, le Organizzazioni e Associazioni stipulanti procederanno alla **riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale**, ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo dei bollettini di versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le Parti.

- 2. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al comma 1, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,03, dei quali 0,01 a carico del lavoratore.
- 3. Le Parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro hanno natura retributiva, con decorrenza dal 1 luglio 2007.

ENTE BILATERALE ARTIGIANATO

Accordo interconfederale del 15.12.2009

- B) CONTRATTUALIZZAZIONE DEL DIRITTO ALLE PRESTAZIONI BILATERALI
- 2. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che pertanto matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano.
- L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.
- 4. A decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili.
- Tale importo, che sarà escluso dalla base di calcolo del TFR, dovrà essere erogato con cadenza trimestrale al lavoratore e **mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2.**

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali **Circolare del 15 dicembre 2010, n. 43**

- Un primo ordine di problemi attiene alla riconduzione del versamento contributivo in favore dell'ente bilaterale alla parte economico/normativa ovvero alla parte obbligatoria del contratto collettivo di lavoro
- Sul punto il Ministero si è più volte pronunciato nel senso di ritenere non obbligatoria la iscrizione all'ente bilaterale. Ciò in coerenza con i principi e le disposizioni previste dalla Carta costituzionale in materia di libertà

associativa e, segnatamente, di libertà sindacale negativa, nonché con i principi e le regole del diritto comunitario della concorrenza.

????

- Un secondo e distinto ordine di problemi attiene invece alla diversa ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro, dopo aver definito un sistema bilaterale volto a fornire tutele aggiuntive ai prestatori di lavoro nell'ottica di un innovativo welfare negoziale, dispongano l'obbligatorietà non della iscrizione all'ente bilaterale, quanto del riconoscimento al prestatore di lavoro, per quei datori di lavoro che non vogliano aderire al sistema bilaterale, **di analoghe forme di tutela** (per esempio una assistenza sanitaria o una previdenza integrativa) anche attraverso una loro quantificazione in termini economica.

Ministero del Lavoro **Circolare del 15 dicembre 2010, n. 43**

- In questa diversa ipotesi, **l'obbligatorietà della tutela - ovvero del versamento a favore del prestatore di lavoro di una somma forfettaria o anche della erogazione diretta, da parte del datore di lavoro, di prestazioni equivalenti a quelle della bilateralità - va, infatti, correttamente riferita alla parte economico-normativa del contratto collettivo, avendo efficacia sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra l'impresa - o, più in generale, il datore di lavoro (si pensi agli studi professionali) - e ciascuno dei propri dipendenti.** Ciò del resto in coerenza con la funzione social-tipica della parte economico/normativa del contratto collettivo di realizzare - ex articoli 3 e 36 della Costituzione - una disciplina uniforme dei rapporti individuali di lavoro di una determinata categoria o gruppo professionale.
- Di conseguenza, **una volta riconosciuto da parte del contratto collettivo di riferimento che una determinata prestazione** (per esempio una assistenza sanitaria integrativa ovvero il trattamento di sostegno al reddito erogato dagli enti bilaterali) **rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore**, **l'iscrizione all'ente bilaterale rappresenta nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro.** Sicché, là dove espressamente previsto dai contratti collettivi, **ogni singolo prestatore di lavoro matura un diritto contrattuale di natura retributiva - alla stregua di una retribuzione aggiuntiva o integrativa - nei confronti di quei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale di riferimento che potrà essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma o di una**

prestazione equivalenti a quella erogata dal sistema bilaterale di riferimento ai diversi livelli, nei limiti ovviamente degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva

Pertanto il datore deve garantire le stesse somme o prestazioni erogate dall'Ente bilaterale o dalla Cassa/Fondo nel caso in cui non intenda aderirvi direttamente

BILATERALITÀ NELL'ARTIGIANATO ED ACCERTAMENTO ISPETTIVO

Min. Lavoro e Pol. sociali Nota 12/10/2010

La Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata, rispondendo ad un quesito sul sistema della bilateralità nell'artigianato, **chiарisce che le imprese che decidano di non aderire alla bilateralità, qualora non erogino al lavoratore un elemento aggiuntivo della retribuzione (Ear) pari ad euro 25,00 lordi mensili, sono soggette ad intervento ispettivo che potrà sanzionarne la mancata corresponsione.**

CRITICITA'

- Libertà sindacale negativa di cui all'art. 39 della Costituzione
- Principi di diritto comunitario della concorrenza
- L'accordo sulla bilateralità artigianato del 23.07.09 NON E' STATO SOTTOSCRITTO DA CGIL
- Articolo 23 della Costituzione «nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge»
- Articolo 38 della Costituzione prevede che la tutela previdenziale rappresenta un compito dello Stato da realizzare mediante organi ed istituto predisposti o integrati dallo stesso
- Disparità di trattamento contrattuale fra lavoratori appartenenti al medesimo settore
- Il versamento all'Ente Bilaterale assume correttamente un ruolo nella parte economico/normativa del contratto solo ed esclusivamente laddove l'Ente preveda effettive "tutele aggiuntive ai prestatori di lavoro" di sostegno al reddito

- Nell'eventualità in cui l'Ente bilaterale non abbia ancora stabilito specifiche tutele di sostegno al reddito, indipendentemente dalle previsioni contrattuali su dichiarate circostanze future, non sussiste alcun obbligo di versamento e conseguentemente la previsione deve ritenersi ancora ancorata nella parte obbligatoria del CCNL
- Efficacia clausola contrattuale «Per altre condizioni non espressamente previste dalla presente lettera, si farà riferimento alla normativa di legge ed al CCNL TERZIARIO esclusivamente in riferimento alla parte normativa ed economica dello stesso»
- Adesione da parte di imprese non iscritte a contratti territoriali per la detassazione

Incremento del costo di lavoro

SENTENZA TRIBUNALE DI TORINO 15/01/2013

SI ESPRIME SU ACCORDO FONDO EST PRIMA VERSIONE (2007-2010) senza elemento economico sostitutivo

- In tal senso, la sentenza afferma che la circostanza per la quale "le quote e i contributi per il finanziamento del fondo di assistenza sanitaria integrativa fanno parte del trattamento economico complessivo spettante al lavoratore, **destituisce di fondamento la tesi (...) secondo cui l'azienda, non avendo aderito ad alcuna delle associazioni di categoria stipulanti, sarebbe vincolata soltanto all'applicazione della parte economico/normativa del CCNL e non già alle clausole contrattuali**, quali quella relativa al Fondo EST, qualificate come obbligatorie, in quanto non disciplinanti direttamente il rapporto di lavoro ma costituenti obblighi esclusivamente a carico dei soggetti collettivi contraenti

.....invero la clausola contrattuale che prevede l'obbligo per i datori di lavoro di iscrivere i lavoratori al fondo e di versare le quote e i contributi previsti **deve essere ricondotta alla c.d. parte economico-normativa del Ccnl...ed è vincolante anche per i datori di lavoro non iscritti alle associazioni sindacali stipulanti**

Sgravio per retribuzione variabile

Il Fondo ex art.1, co.68, L. n.247/07 ha una dotazione di 650 milioni di euro per ciascuno degli anni e lo sgravio viene erogato sulla base dei seguenti criteri:

- le erogazioni sono quelle previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati;
- lo sgravio si applica fino al limite del 5% della retribuzione contrattuale percepita (mai superato 3%);
- lo sgravio è pari a 25 punti percentuali del totale dei contributi sociali dovuti dal datore di lavoro (circa 32-34 %) ed è totale per i contributi dovuti dal lavoratore (circa 9,19 punti).
 - La legge di Stabilità 2016, da un lato ha reintrodotto la detassazione sui premi di risultato previsti dalla contrattazione aziendale e ha incentivato fiscalmente il ricorso al *welfare* aziendale, dall'altro ha eliminato la possibilità di ricorrere allo sgravio sugli stessi premi anche in relazione all'annualità 2015
 - A parziale copertura degli oneri per detassazione e welfare è prevista la riduzione del fondo ex art.1, co.68, L. n.247/07 (cioè il Fondo per la decontribuzione) per 334,7 milioni di euro nel 2016; 325,8 nel 2017; 320,4 nel 2018; 344 nel 2019; 329 nel 2020; 310 nel 2021 e 293 milioni a decorrere dal 2022.

DETASSAZIONE 2016

Disposizione divenuta strutturale applicabile dal 2016 anche per i premi di risultato o partecipazione agli utili relativi al 2015 purché siano rispettati tutti i requisiti previsti da Legge di Stabilità 2016 e il contratto collettivo che ne prevede l'erogazione sia depositato entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto.

Requisito essenziale

Per poter detassare nel 2016



SOMME EROGATE A TITOLO DI RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA' IN ESECUZIONE DI CONTRATTI COLLETTIVI DI II° LIVELLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI II° LIVELLO



Sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali (RSA o RSU) operanti in azienda.

E le aziende non sindacalizzate??



Da depositare in DTL entro 30 giorni da sottoscrizione con autodichiarazione.

Periodo agevolazione	1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2016 (somme erogate entro il 12 gennaio 2017 se riferite al 2016)
Misura dell'agevolazione	10% imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali
Misura massima	2.000€ al lordo della ritenuta del 10% e al netto degli oneri previdenziali obbligatori a carico del lavoratore o 2.500€ se lavoratori coinvolti pariteticamente nell'organizzazione aziendale.
Interessati	Si applica ai lavoratori dipendenti del settore privato, si escludono i dipendenti delle amministrazioni pubbliche anche per rapporti disciplinati da contratti di tipo privatistico
Somme agevolabili	Importi erogati in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali (art. 51 Dlgs 81/15) e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con DM da emanarsi entro 60 gg, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Si computa anche il periodo di congedo obbligatorio.
Limiti	Lavoratori dipendenti con reddito ex art.49 (anche comma 2 pensioni ed equiparati) Tuir non superiore, nel 2015, a 50.000€ (anche con reddito pari a zero e comprese le somme oggetto di detassazione).

Ambito di applicazione soggettiva

Lavoratori del settore privato indipendentemente dal contratto di lavoro il cui reddito ex art. 49 TUIR non superi nel 2015 i **50.000,00 euro**.

Al fine del limite non rileva l'eventuale superamento dovuto a redditi diversi da quelli previsti nell'art. 49 TUIR e deve escludersi quanto percepito soggetto a tassazione separata.

Art. 49 TUIR

Sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro.

Costituiscono altresì redditi di lavoro dipendente:

- a) Pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati;
- b) Le somme di cui all'art. 429, ultimo comma, del codice di procedura civile.

Esclusioni soggettive

- Lavoratori con reddito superiore a 50.000€ nel 2015
- Lavoratori titolari di reddito assimilato al lavoro dipendente
- Lavoratori dipendenti della pubblica amministrazione

Il sostituto di imposta



I contenuti del Decreto Interministeriale

I contratti collettivi devono prevedere:

1. criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione:
aumento produzione;
risparmi utilizzo fattori produttivi;
riorganizzazione orario;
telelavoro;
miglioramento qualità prodotti e processi

individuazione di criteri in un periodo congruo

2. partecipazione agli utili distribuiti
3. coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro:
"comitato operativo"
"gruppi monitoraggio innovazione"
consultazione, monitoraggio, verifica e rapporti periodici.

deposito dei contratti collettivi:

4. entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione
5. contestuale ad autodichiarazione di conformità del contratto

PARTICOLARITÀ

- Le retribuzioni per la produttività corrisposte nel 2016 non rilevano per il BONUS 80 euro, ai fini del limite di 26 mila euro
- Concorrono nella determinazione del reddito di lavoro dipendente per determinare l'imposta lorda per la verifica della capienza

Regolamento conto welfare

Art.1

Si istituisce un Conto Welfare Individuale rivolto alla generalità dei dipendenti per far fronte alle seguenti spese sostenute per i membri del nucleo familiare ex art. 12 TUIR:

Rette per asili nido

Rette per Scuole materne

Rette per Scuole private di ogni ordine e grado

Rette per Università e scuole di specializzazione

Rette per partecipazione a Master

Spese sostenute per centri estivi o invernali, campus, anche organizzati da Parrocchie, Enti religiosi, Associazioni no profit

Rimborsi per acquisto libri scolastici e strumenti informatici ad uso didattico

Rimborsi per i costi delle mense scolastiche

Check-up medico

Assistenza anziani

E' inoltre possibile destinare le somme confluite nel conto welfare alla propria posizione individuale presso il Fondo Pensione nazionale.

L'adesione al Conto Welfare Individuale è volontaria e riguarda le seguenti categorie di lavoratori in servizio:

Personale con contratto a tempo indeterminato

Personale con contratto di apprendistato professionalizzante

Art. 2

Nel Conto Welfare Individuale affluiranno:

100 euro annuali a partire dal 1° gennaio 2016, a carico Azienda; per gli anni che vanno dal 2016 al 2020, il versamento in conto dei 100 euro annui sarà effettuato in forma cumulativa nel mese di settembre 2016.

A richiesta del lavoratore nel Conto Welfare Individuale affluiranno anche: l'intero PDR o il 50% dello stesso;

Qualora il lavoratore dipendente rinunci espressamente al versamento della somma di 100 euro nel Conto Welfare Individuale, la medesima somma verrà liquidata nelle competenze del mese di settembre, con applicazione della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente. Il lavoratore potrà altresì scegliere di versare i 100 euro o il PDR presso il Fondo pensione nazionale. In tal caso, il versamento al Fondo avverrà nel mese di settembre. Le somme versate al Fondo pensione subiranno una trattenuta del 10% a titolo di contributo INPS.

Nel caso in cui il lavoratore dipendente NON eserciti alcuna scelta circa il versamento al Conto Welfare Individuale, la somma di 100 euro annuale affluirà direttamente nel medesimo conto, mentre il PDR sarà erogato nei consueti termini con applicazione della normativa contributiva e fiscale vigente.

Art. 3

Le opzioni dovranno essere esercitate entro la fine del mese di luglio dell'anno di erogazione. Per i neo assunti a tempo indeterminato a partire dal 1 gennaio 2016, il conto welfare (con relativo versamento dei 50 euro) sarà attivo dall'anno immediatamente successivo a quello dell'assunzione. In caso di cessazione del rapporto, il diritto ai 100 euro matura (in misura intera) solo per i lavoratori di cui all'articolo 1, quarto capoverso, in servizio alla data del 30 settembre.

Art. 4

L'opzione esercitata dal lavoratore dipendente si intende valida anche per gli anni successivi fino a modifica o revoca della stessa. La sua modifica o revoca deve essere esercitata entro la fine del mese di luglio di ciascun anno, pena la sua inefficacia.

Art. 5

Il dipendente dovrà effettuare la richiesta di rimborso e presentare l'ideale documentazione prevista dal successivo articolo 6 entro e non oltre 60 giorni dalla data di pagamento. Le richieste di rimborso effettuate fuori termine o prive di idonea documentazione non danno diritto al rimborso.

Nel caso in cui, all'atto della presentazione della documentazione di cui all'art. 6, risultino accantonate in conto somme inferiori rispetto a quelle richieste, il rimborso avverrà immediatamente per le somme accantonate, provvedendosi al rimborso della parte residua se e qualora affluiranno in conto gli ulteriori importi necessari alla copertura, e comunque non oltre l'anno di presentazione della documentazione.

Art.6

I documenti idonei per il rimborso sono:

- le fatture,
- le ricevute fiscali,
- i bollettini postali,
- i bollettini MAV
- gli scontrini parlanti dai quali risultino la data del pagamento ed in cui siano presenti:
 - i dati identificativi completi del soggetto che fornisce il servizio o i libri;
 - la tipologia della spesa (quali, a titolo di esempio: iscrizione, frequenza, asilo nido, acquisto ed elencazione libri);
 - l'indicazione della data di effettivo pagamento (o la ricevuta per MAV o bonifici da cui rilevarla).

I documenti di pagamento di tasse scolastiche, libri di testo, asili nido, centri estivi, possono essere intestati al genitore/dipendente che chiede il rimborso o al figlio. Le rette di asilo e scolastiche, le tasse scolastiche e le spese per il servizio di mensa devono essere tenute distinte nelle documentazioni di spesa.

Per il rimborso dei libri scolastici, oltre al documento di spesa con l'elencazione dei libri di testo acquistati, occorre fornire la dichiarazione sottoscritta dal dipendente di conformità dei libri acquistati con quelli di testo adottati dalla scuola/università.

Per il rimborso degli ausili didattici informatici è necessaria, oltre al documento di spesa, la dichiarazione della scuola o dell'ASL competente circa la necessità dei medesimi strumenti informatici. Sono rimborsabili anche i costi sostenuti per scuole, corsi di lingue e asili all'estero; in tal caso, è necessaria la presentazione di una traduzione autenticata del documento di spesa e, se il pagamento è stato effettuato in valuta diversa dall'Euro, va applicato il tasso di cambio del giorno di pagamento del documento di spesa.

La Traduzione autenticata può essere fatta da qualsiasi traduttore, anche non iscritto all'albo, e deve essere accompagnata da una dichiarazione ufficiale resa presso la Cancelleria del tribunale. I corsi/viaggi di studio all'estero dei figli sono rimborsabili sia per le spese di iscrizione e frequenza sia anche per le spese di soggiorno; sono escluse le sole spese di viaggio.

Nel caso previsto di richiesta di rimborso per spese universitarie del coniuge il documento può essere intestato anche al coniuge stesso, ma il pagamento della spesa deve essere sostenuto dal lavoratore dipendente e debitamente documentato (deve essere addebitato sul conto del dipendente se pagato con bonifico o altro metodo informatico o deve portare una specifica sul giustificativo di spesa o deve essere autocertificato nel caso di pagamento in contanti).

Art. 7

Nel caso in cui al 30 novembre di ogni anno il personale abbia fruito dei servizi offerti per un valore totale inferiore rispetto a quello accantonato, la quota non fruita viene monetizzata con le competenze del mese di dicembre dello stesso anno con applicazione della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente, fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 8.

Art. 8

Il dipendente che abbia fruito dei servizi offerti per un valore totale inferiore rispetto a quello accantonato potrà scegliere – comunicandolo al proprio Ufficio del Personale entro e non oltre il 30 novembre di ogni anno - di destinare la parte residua al Fondo Pensione Nazionale.

Le somme versate al Fondo pensione subiranno una trattenuta del 10% a titolo di contributo INPS.

Art. 9

Il sistema informatico produrrà annualmente un documento di sintesi riportante le somme accantonate in conto, le spese rimborsate e le eventuali spese non rimborsate. Tale documento verrà allegato al modello CU. Le somme accantonate nel conto welfare, gli importi per cui si chiede il rimborso e il saldo del conto saranno inoltre oggetto di apposita specifica nel cedolino paga.

Art. 10

Il presente regolamento sostituisce ogni accordo precedente in materia e avrà vigenza dal 01 gennaio 2016.

Art. 11

Per il primo anno di vigenza del presente regolamento, la disciplina riguarderà le prestazioni rese ed effettuate a decorrere dal 01.01.2016 e l'opzione di versamento dovrà essere esercitata entro la fine del mese di luglio dell'anno corrente.

Art.12

Eventuali ampliamenti delle voci di spesa e/o di versamento di cui al presente regolamento derivanti da modifiche della legge, verranno prontamente prese in esame dalle parti per ulteriori aggiornamenti.

Art. 13

Le parti convengono di incontrarsi periodicamente anche su richiesta di una sola delle parti.

Verbale di accordo

Il giorno.....presso la sede della B&B spa si sono incontrati la ditta nelle persone dell'amministratore delegato.....

e

le R.S.U. nelle persone di.....

per discutere l'istituzione di un premio di risultato (PDR) e, dopo aver previamente analizzato le condizioni produttive ed occupazionali nonché le prospettive aziendali, concordano quanto segue:

PARAMETRI

Il premio di risultato è composto dalla somma di tre parametri che hanno, quale obiettivo, il miglioramento della competitività aziendale nonché dei risultati legati all'andamento economico e qualitativo dell'impresa, così denominati:

- 1) parametro redditività
- 2) parametro fatturato pro-capite
- 3) parametro Gestione non conformità azione correttive

Si decide che il parametro n. 1 sia ineludibile: in mancanza del raggiungimento dell'obiettivo minimo pari al 4% nel parametro 1 il premio di risultato sarà mai a zero euro anche qualora negli altri due parametri si raggiungessero risultati che darebbero dritto al premio espresso come parametro singolo

PARAMETRO N. 1

Il presente parametro è dato dalla seguente formula

$$\frac{\text{VALORE DELLA PRODUZIONE} - \text{COSTI DELLA PRODUZIONE}}{\text{VALORE DELLA PRODUZIONE}} \times 100$$

VALORE DELLA PRODUZIONE

Il risultato ottenuto si arrotonderà al secondo decimale.

Il "valore della produzione" e i "costi della produzione" verranno desunti dal bilancio dell'azienda. Al fine di mantenere un equo rapporto tra l'andamento economico aziendale e l'entità del premio, il valore di questo ultimo, si incrementerà in proporzione al miglioramento dell'indici di riferimento. Per la

quantificazione del premio legato al parametro n. 1 si fa riferimento alla tabella seguente

Valore parametro redditività	Importo premio lordo parametro 1
<3,9%	0 €
4%	250 €
5%	370 €
6%	465 €
7%	578 €
8%	750 €
9% e oltre	1.000 €

Per ciascun punto percentuale raggiunto oltre il 9% verranno attribuiti 50 €. Per percentuali intermedie l'importo del premio del parametro 1 sarà calcolato secondo la seguente formula:

importo del premio + (importo premio corrispondente alla percentuale successiva - importo premio corrispondente alla percentuale registrata) diviso per cento e moltiplicata per la frazione decimale della percentuale.

PARAMETRO 2

il parametro n. 2 è espresso dalla seguente formula:

RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI

NUMERO MEDIO DEI DIPENDENTI DELL'ANNO

Per ricavi delle vendite e delle prestazioni si intende la lettera A) voce 1) del conto comico ufficiale. Per numero medio si intende la somma del personale occupato alla fine di ciascun mese diviso per 12. Sono conteggiati tutti i lavoratori subordinati ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato e lavoratori somministrati.

Per la quantificazione del premio legato al secondo parametro si farà riferimento alla seguente tabella:

fascia fatturato pro capite	importo premio lordo
fino a 179.999,99	300 €
180.000 a 189.999,99	400 €
190.000 a 199.999,99	500 €
200.000 e oltre	600 €

PARAMETRO 3

Al parametro n.3 è legato il raggiungimento di obiettivi connessi alla verifica delle tempistiche di implementazione di una procedura legate alle non conformità ed alle relative azioni correttive. Al tal fine verrà istituita una commissione interna costituita da un rappresentante della proprietà e da un componente della RSU che attesti la continuazione e la validazione delle procedure e che, con cadenza mensile, verificherà il raggiungimento degli obiettivi e firmando un apposito verbale. Al raggiungimento degli obiettivi di seguito elencati verrà corrisposto un importo di Euro 100 annuale.

CARATTERISTICHE DEL PREMIO

Il premio di risultato, laddove spettante, sarà ad ogni effetto contributivo o fiscale di competenza dell'anno di erogazione mentre i presupposti di spettanza e l'ammontare dello stesso saranno riferiti all'esercizio precedente. Il premio sarà corrisposto, ove spettante, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio di risultato definito con il presente accordo, in relazione alla sua particolare natura, si deve intendere onnicomprensivo di qualunque riflesso su istituti retributivi e nomativi e/o contratto, ivi compreso il TFR. Le parti riconoscono che lo stesso presenta caratteristiche per l'applicazione della c.d. detassazione prevista dall'art. 1 c. 182 a 191 L. n. 208/2015.

Al personale assunto con contratto di apprendistato ed ancora in forza al momento dell'erogazione il premio verrà corrisposto nella misura del 70%, per il periodo di apprendistato svolto nell'anno.

I lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento percepiranno il premio di risultato in misura ridotta: 1/12 per ogni mese di effettivo servizio. A tal fine la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario verrà considerata mese

intero. I lavoratori con contratto di lavoro part-time percepiranno il premio di risultato in maniera proporzionale al tempo di lavoro prestato.

DISPOSIZIONI FINALI

Le parti si danno atto che quanto sopra pattuito definisce compiutamente quanto previsto dal CCNL industria metalmeccanico per il biennio 1/1/2016 - 31/12/2017 e che, pertanto, sino a tale ultima data nessuna rivendicazione collettiva di carattere normativo ed economico verrà presentata alla Direzione.

VALIDITA'

Il presente accordo decorre dall'1 gennaio 2016 e avrà validità sino al 31 dicembre 2017. L'ultima erogazione, laddove spettante, avverrà di norma unitamente alla retribuzione del mese di giugno 2018.

Letto confermato e sottoscritto

RSU

AZIENDA