

# GLI INCONTRI DEL CENTRO STUDI

Premio di Risultato  
Profili operativi

20/2/2018

Francesco Battaglini

*Argomenti trattati:*

- ***Quadro Normativo***
- ***Focus su Premio di Risultato***
  - *Il ritorno della “decontribuzione”*
  - *Il deposito telematico*
  - *I Flexible Benefits previsti dai CCNL*
  - *I Contratti Territoriali aziendali: Focus su PMI*
  - *Il punto di vista del sindacato*
- ***Alcune esperienze aziendali***

*Premio di risultato e Welfare Aziendale*

# Quadro Normativo



## **Premio di risultato e Welfare Aziendale**

Quadro normativo di riferimento:

- T.U.I.R. Art. 51 *(nuova formulazione)* e art. 100
- Legge di Stabilità 2016 (L. 208/15, art. 1, c. 182 e segg.) - *la fonte delle agevolazioni*
- Decreto Interministeriale 25/3/2016 - *su modalità applicative del PdR*
- Circ. Agenzia Entrate n. 28/E del 15/6/2016 - *istruzioni per l'uso*
- Legge di Bilancio 2017 (L. 232/16, art. 1, c. 160) - *amplia le agevolazioni e chiarisce*
- Interpelli Agenzia Entrate - *welfare : no ad personam - si a reddito assimilato a lavoro dipendente*
- Decreto Fiscale n. 50/2017 (art. 55) [manovra correttiva] - *su decontribuzione*
- C.C.N.L. - Federmeccanica - *il welfare contrattuale*
- Accordi Territoriali - *per le aziende senza sindacato*

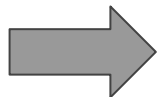
a tutto ciò occorre aggiungere:

- Accordi Aziendali
- Regolamenti Aziendali

## La detassazione dal 2008 ad oggi

Anno	Fattispecie agevolate	Fonte	Euro	Reddito Anno prec.
2008	Lavoro straordinario, lavoro supplementare, incrementi di produttività, innovazione, efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività	CCNL Contratto aziendale Unilaterale	3.000	30.000
2009/2010	Escluso lavoro straordinario e supplementare		6.000	35.000
2011	Incrementi di produttività, innovazione, efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività o utili dell'impresa	Contratto aziendale Contratto territoriale	6.000	40.000
2012	<i>Retribuzione di produttività</i> : voci retributive riferite ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione		2.500	30.000
2013			2.500	40.000
2014			3.000	40.000
<i>2015</i>				
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Premi di risultato di ammontare variabile / partecipazione agli utili</li> <li>● Partecipazione organizzativa</li> </ul>	Contratto aziendale Contratto territoriale	2.000 2.500	50.000
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Premi di risultato di ammontare variabile / partecipazione agli utili</li> <li>● Partecipazione organizzativa</li> </ul>	Contratto aziendale Contratto territoriale	3.000 4.000	80.000
25/4/2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Premi di risultato di ammontare variabile / partecipazione agli utili</li> <li>● Partecipazione organizzativa</li> </ul>	Contratto aziendale Contratto territoriale	3.000 Decontr.	80.000

## Premio di risultato e Welfare Aziendale



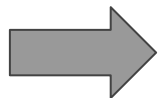
### Premi di risultato

- contrattazione collettiva (c.c.a./c.c.t.)
- premi soggetti a tassazione del 10 %
- opzione in welfare soggetto a limiti fiscali e contributivi ma importi pienamente deducibili
- non può riguardare titolari di redd. assimilato lavoro dip.
- rivolti a chi indicato nel PdR:  
⇒ possono rispondere a **necessità meritocratiche**

L. 208/15

Ag. Entrate  
Circ.28/E pag. 8

Art. 51 NEW c.2 lett.f) TUIR  
(modif. da c. 190 L. 208/15)



### Piani di welfare

- contratto, accordo o regolamento aziendale
- contrattazione collettiva (c.c.n.l./a.i./c.c.t.l./c.c.a.l.)
- senza limiti fiscali e contributivi
- importi pienamente deducibili
- può riguardare titolari di redd. assimilato lavoro dip.
- rivolti a generalità o categorie di dipendenti:  
⇒ **NON** rispondono a **necessità meritocratiche**

L. 232/16

Interpello Ag.E.

Vincolanti

NON Vincolanti

- Iniziativa volontaria del datore: non ha un obbligo
- limiti senza contributivi ma importi deducibili nel limite del 5 x 1.000
- rispondere alla necessità meritocratiche

***Premio di risultato e Welfare Aziendale***

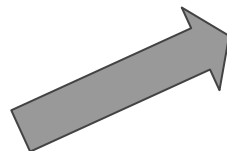


# **Focus sul Premio di Risultato**

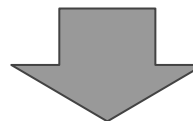
Dir. Resp.: Luciano Fontana

**La Lente****Nel 2016 accordi di produttività per 5 milioni di lavoratori**di **Rita Querzé**

Ventimila accordi di produttività depositati tra 2015 e 2016 per un totale di 5 milioni di lavoratori interessati solo nel 2016. Di questi, 3 milioni sono pronti a scambiare il premio in danaro con welfare. Il bonus medio: 1.400 euro. Questa una prima radiografia delle intese di produttività. E per il futuro? Le «manovrina» ha introdotto premialità per le imprese che fanno accordi di partecipazione organizzativa. Ma non è solo questo. «Bisogna



- 20.000 PdR depositati
- 5.000.000 lavoratori interessati
  - *per 3.000.000 è prevista opzione a Welfare*
  - *bonus medio di 1.400 euro*

**+ di 1 lavoratore su 3**



La stagione dei contratti. Nel settore privato le prestazioni integrative sono già una realtà, nel pubblico si affaccia l'affermazione di principio

# Nei rinnovi non solo cash, c'è la carta del welfare

Giorgio Poglietti  
2016

Sono le prestazioni di welfare la novità dell'attuale tornata contrattuale, nel privato come nel pubblico. Con una di frequenza sostanziale. Nella Pa si tratta ancora di un'affermazione di principio contenuta in livelli di contrattazione che, se ipotizza concretezza nei contratti integrativi, ed il beneficio per i lavoratori è ancora tutto in forma di erogazione economica. Nel privato, invece, le prestazioni di welfare a livello di contratto sono già una realtà (primi i metalmeccanici, poi le Tlc), e gran parte dei contratti, accanto alle erogazioni monetarie, prevede la creazione di fondi di assistenza sanitaria integrativa, o di previdenza complementare.

Come è noto il contratto dei metalmeccanici chiuso a novembre del 2016 tra Federmecanica, Fim-Cgil, Fim-Cisl e Uilma fatto da appiarsi sul welfare nell'arco temporale 2016-2019. L'incremento sulla tabella è di 51 euro, che diventano 83 euro considerando i 2 euro per i turni notturni e 570 euro di previdenza complementare. Nella stessa direzione il contratto tessili-abbigliamento che entrerà nel 2019 e assegna 70 euro di aumento sui tabellari, ma contemplando anche i 2 euro accorciati di imprese per l'assistenza sanitaria ai lavoratori del settore.

120 euro per prestazioni di welfare (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, previdenza e assistenza sanitaria).

Un altro importante rinnovo del triennio 2016-2018, il chimico farmaceutico - tra Federchimica, Farmindustria con Filctem-Cgil, Fim-Cisl, Uiltec-Uil - prevede un aumento medio sui minimi di 90 euro in tre tranches, e in aggiunta 8 euro accorciati alle imprese per la previdenza integrativa (Fonchim) e 2 euro di aumento per il turno notturno. Anche nel gom-

## GLI ULTIMI RINNOVI

Al milione di addetti della ristorazione collettiva 100 euro in più e assistenza sanitaria rafforzata. In salita il tavolo per le imprese di pulizia

ma-plastica il contratto 2016-2018 prevede un aumento di 76 euro che diventano 83 euro considerando i 2 euro per i turni notturni e 570 euro di previdenza complementare. Nella stessa direzione il contratto tessili-abbigliamento che entrerà nel 2019 e assegna 70 euro di aumento sui tabellari, ma contemplando anche i 2 euro accorciati di imprese per l'assistenza sanitaria ai lavoratori del settore.

quasi 8 mila giovani. In scadenza anche le commerechie complessivamente riguarda circa 2 milioni di lavoratori. Il Cnel siglato nel marzo del 2015 aveva definito un aumento retributivo di 85 euro, in più tranches, ma i 16 euro rimasti bloccati nel novembre del 2016 saranno erogati in marzo, in base ad un accordo tra Confcommercio e i sindacati che ha spostato la scadenza al 31 luglio (restano in stand by i rinnovi di Federdistribuzione e di Alleanza cooperative). Per il rinnovo del contratto che interessa circa 900 mila edili scaduto a giugno del 2016, dopo lo sciopero di dicembre e i giorni scorsi è ripartito il tavolo.

Teri è stato rinnovato il Cnel per la ristorazione collettiva che interessa circa 1 milione di lavoratori con aumenti a regime per 100 euro nel quadriennio, che rafforzano l'assistenza sanitaria integrativa, mentre resta in salita il rinnovo del contratto delle imprese di pulizia multisevizi scaduto ad aprile del 2013 che interessa 600 mila lavoratori. «Il welfare dopo la diffusione nei contratti aziendali - spiega il presidente del Cnel, Tiziano Treu - è previsto in oltre 5 mila dei complessivi 29 mila, inizia a diffondersi anche nei contratti nazionali».

## La mappa dei rinnovi

### PUBBLICO-PRIVATO, AUMENTI A CONFRONTO

Incrementi medi mensili previsti dagli ultimi rinnovi contrattuali, platea di riferimento e vigenza dell'accordo



### I CONTRATTI SCADUTI

I principali accordi scaduti e ancora da rinnovare per settore e numero di lavoratori interessati. Platea in migliaia di unità

Il Sole 24 Ore del 10/2/18



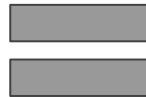
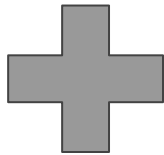
«Il welfare dopo la diffusione nei contratti aziendali - spiega il presidente del Cnel, Tiziano Treu -, è previsto in oltre 5 mila dei complessivi 29 mila, inizia a diffondersi anche nei contratti nazionali».

## Premio di risultato e Welfare Aziendale

Quadro normativo di riferimento:

### *Art. 51, comma 1, Testo Unico delle Imposte sui redditi*

*“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.”*



REDDITO IMPONIBILE

- CONTRIBUTIVO
- FISCALE

(ARMONIZZAZIONE EX D. LGS. 314/97)

## Premio di risultato e Welfare Aziendale

L. 208/15 Art.1 c. 182 e segg. [\(Legge di Stabilità 2016\)](#)

“182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) e delle addizionali regionali e comunali (Add. locali) pari al **10%**, entro il **limite** di importo complessivo di **3,000** (nel 2016: 2.000) **euro lordi**, **i premi di risultato** di **ammontare variabile** la cui corresponsione sia legata ad **incrementi** (quindi ex post) di **produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili** sulla base di **critéri definiti con il decreto** di cui al comma 188 (decreto di regolamentazione), nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.”

## Premio di risultato ...

*Decreto Ministero Lavoro Economia Finanza 25/3/16, art. 2, c.2*

*“I contratti collettivi ... 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. ”*

## **Premio di risultato** e Welfare Aziendale

### ***Agenzia Entrate Circ. 28/E 2016 Punto 1.2***

*“Ai fini dell’applicazione del beneficio fiscale all’ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, **è necessario che, nell’arco di un periodo congruo definito nell’accordo, sia stato realizzato l’incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione** richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere **verificato attraverso indicatori numerici** definiti dalla stessa contrattazione collettiva, che dovranno essere riportati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto, al momento della presentazione della dichiarazione di conformità.”*

## Il perimetro delle agevolazioni

*L. 208/15 Art.1 c. 187 c. 1 [\(Legge Stabilità 2016\)](#)*

*“Ai fini dell’applicazione delle agevolazioni fiscali di cui alla ... L. 208/15”  
l’individuazione dei ”criteri di misurazione degli incrementi di produttività,  
redditività, qualità, efficienza ed innovazione” spetta ai “**contratti aziendali o  
territoriali** di cui all’art. 51 del D.Lgs. 81/15”*

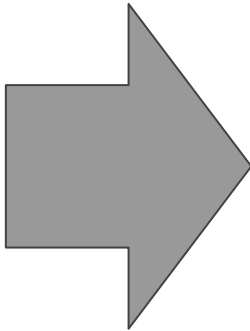
## Il perimetro delle agevolazioni

**D.Lgs. 81/15 Art.51 c. 1** [\(Codice dei contratti - Jobs Act\)](#)

*“...per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi **nazionali, territoriali o aziendali** stipulati **da** associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i **contratti collettivi aziendali** stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.”*

## Il perimetro delle agevolazioni

Vengono pertanto escluse dal regime agevolato le somme erogate in attuazione di:



- **accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro o**
- **accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore.**



## **Agevolazioni, durata e lavoratori interessati**

- Agevolazione** ➡ Soggetti ad imposta del 10% sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali, salvo tassazione ordinaria su opzione del lavoratore
- ➡ **Opzione Welfare: Non concorrano alla determinazione del reddito complessivo del lavoratore**

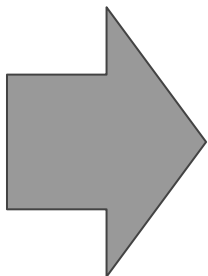
**Vigenza** ➡ **Dal 1/1/2016 a sistema** Le disposizioni si applicano *«alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi»*.

**Limite di importo** ➡ Importo complessivo lordo non superiore a euro 3.000 (erano 2000 per il 2016), elevato con decontribuzione (accordi fino al 24/4/17) o importo, in caso di coinvolgimento del lavoratore nella organizzazione del lavoro.

**Lavoratori interessati** ➡ Lavoratori dipendenti del settore privato con un reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000 (erano 50.000 per il 2016), nel periodo d'imposta precedente a quello di percezione del premio o degli utili.

## *Decreto interministeriale 25/03/2016*

Elenco  
esemplificativo:



- 1) Volume della produzione/n. dipendenti*
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti*
- 3) MOL/VA di bilancio*
- 4) Indici di soddisfazione del cliente*
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni*
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione*
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna*
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori*
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro*
- 10) Lavoro agile (smart working)*
- 11) Modifiche ai regimi di orario*
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti*
- 13) Riduzione assenteismo*
- 14) n. brevetti depositati*
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti*
- 16) Riduzione dei consumi energetici*
- 17) Riduzione numero infortuni*
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz*
- 19) Riduzione tempi di commessa*
- 20) Altro (indicare)” con il quale si potranno individuare altre ipotesi*

## ***Premio di risultato e Welfare Aziendale***

### ***Scelta tra somme e Welfare***

- I contratti collettivi aziendali o territoriali **possono prevedere la facoltà per il lavoratore** di chiedere l'accesso ai servizi di welfare in luogo dell'importo lordo di premio maturato.
- Nei limiti previsti dalle disposizioni di legge per la concessione dell'agevolazione irpef in caso di erogazione di premi:
  - importi fino a **3.000** (o 4.000 euro/decontribuzione)
  - dipendenti con reddito non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente la percezione del premio.
- **Non ammessa la scelta diretta del datore** o la scelta diretta da parte della contrattazione collettiva

## ***Premio di risultato e Welfare Aziendale***

### **LA SCELTA DEL LAVORATORE**



## Premio di risultato e Welfare Aziendale

L. 208/15 Art.1 c. 184 [\(Legge Stabilità 2016\)](#)

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

## Premio di risultato e Welfare Aziendale

COSTO AZIENDA → NETTO IN BUSTA

	Situazione non agevolata	Pdr	<i>RAL &lt; 80.000</i> Welfare
COSTO TOTALE AZIENDA	<b>1.556</b>	<b>1.556</b>	<b>1.170</b>
● Contributi Azienda	33%	33%	0 %
● Premio Lordo	<b>1.170</b>	<b>1.170</b>	<b>1.170</b>
● Contributi Lavoratore	9,19%	9,19%	<i>Esente</i>
● Imponibile Fiscale	1.062	1.062	1.170
● Imposte	38 %	<b>10%</b>	<i>Esente</i>
● “NETTO”	<b>659</b>	<b>956</b>	<b>1.170</b>
DIFFERENZA	<b>- 897</b>	<b>- 600</b>	<b>0</b>
● Costo/netto	<b>- 58 %</b>	<b>- 39 %</b>	0.0 %

# Premio di risultato e Welfare Aziendale

Verso relazioni industriali partecipative ?



**IL RITORNO DELLA  
“DECONTRIBUZIONE”**

**Il deposito telematico**



**Focus sul Premio di Risultato** con rinvio  
all'**Accordo Territoriale**

**Il punto di vista del sindacato dei lavoratori**



*I Flexible Benefits previsti dai CCNL*

**La piccola rivoluzione economica dei CCNL**



## **Alcune esperienze aziendali**





## *Esselunga e FCA: le scelte sul welfare contrattuale*

**ESSELUNGA**  
**S**



**FCA**

FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES





Il giorno 11 aprile 2017 si sono incontrati presso l'PNH Hotel di Bologna

- Esselunga S.p.A., rappresentata dai sigg. Luca Lattuada, Davide Sanzi, Cristian Valsiglio e Ilenia Destito

E

- **Accordo del 9/12/2004: PdR**

+

- **Accordo del 11/4/2017**

- La Segreteria Nazionale Filcams – Cgil, rappresentata da Cristian Sesena
- La Segreteria Nazionale Fisascat – Cisl, rappresentata da Ferruccio Fiorot
- La Segreteria Nazionale Uiltools, rappresentata da Stefano Franzoni

Unitamente alle strutture Regionali e Territoriali interessate e ad una rappresentanza delle RSU/RSA delle OO.SS. stipulanti

Da ora congiuntamente le "Parti".

Premesso che:

- 1) il Salario Variabile previsto dal CIA del 9 dicembre 2004 per sua natura, condivisa dalle Parti, è un premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- 2) al Salario Variabile è applicabile la tassazione agevolata prevista dall'art. 1, co. 182 della L. n. 208/2015 e dal DM 25.3.2016 alle

CS  
D  
ds

Già presente un PdR

scelta



inserita, con Accordo Sindacale, l'opzione per il lavoratore di scegliere misure di welfare

### Salario Monetario detassato

Quindi, scelta del lavoratore per

50 % o 100 % del **PdR in Welfare** con opzione su:

eliminazione trattenuta mensa (interamente a carico azienda)

rimborso (tramite Amm. Personale) prestazioni e servizi di educazione e istruzione dei figli (rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo, trasporto, mensa, borsa di studio).

se residuano somme, tornano Salario Monetario e vengono liquidate entro dicembre

Premesso che:

- 1) il Salario Variabile previsto dal CIA del 9 dicembre 2004 per sua natura, condivisa dalle Parti, è un premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- 2) al Salario Variabile è applicabile la tassazione agevolata prevista dall'art. 1, co. 182 della L. n. 208/2015 e dal DM 25.3.2016 alle ...

... richiamo alla normativa in tema di detassazione (Legge stabilità 2016)

- 4) la possibilità di sostituire il Salario Variabile in somme e valori di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 consente ai lavoratori di incrementare il valore netto del Salario Variabile stesso in virtù del non assoggettamento a prelievo fiscale e contributivo.

Tanto premesso, le Parti convengono quanto segue.

1. Con il predetto accordo si intende dare operatività alla possibilità per il lavoratore di optare, ai sensi e per gli effetti, di cui al comma 184 dell'art. 1 della L. n. 208/2015 riportato in premessa, per la sostituzione in tutto o in parte, del Salario Variabile monetario, previsto dal CIA del 9 dicembre 2004, in somme e valori di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Il sottoscritto COGNOME E NOME  
nato a CITTA' in data DATA  
codice fiscale XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
dipendente della società ESSELUNGA S.P.A.

chiede la sostituzione del Salario Variabile 2016 nella misura del:

100%

50%

**nei seguenti servizi** (barrare con una X l'opzione d'interesse, potranno essere barrate anche entrambe le opzioni)

MENSА TOTALMENTE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO (eliminazione trattenuta mensа)

RIMBORSO PER LE PRESTAZIONI E PER I SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE DEI FIGLI:

- rette scolastiche e prescolastiche (asili nido, scuola dell'infanzia, scuola dell'istruzione);
- tasse universitarie;
- libri di testo scolastici;
- servizio di trasporto scolastico;
- servizio di mensа scolastica;
- borsa di studio.

## ISTRUZIONI OPERATIVE

1. In caso di scelta dell'eliminazione della trattenuta per la mensa aziendale tale opzione sarà applicata dal cedolino di maggio al cedolino di dicembre compreso fino a capienza del Salario Variabile, restituendo in maggio le trattenute effettuate da gennaio ad aprile; l'eventuale residuo non usufruito sarà pagato con il cedolino di dicembre.
2. In caso di opzione per il rimborso per le prestazioni e per i servizi di educazione e istruzione dei figli, il dipendente dovrà inoltrare, tramite posta interna, all'Ufficio dell'Amministrazione del Personale in busta chiusa la documentazione in copia sotto riportata.
  - a) **Per rette prescolastiche, scolastiche, tasse universitarie, mensa o servizio di trasporto scolastico:**
    - le fatture;
    - le ricevute fiscali;
    - i bollettini postali;
    - i bollettini MAV;

ove sia rilevabile il servizio richiesto a rimborso, il figlio interessato e la data di pagamento.
  - b) **Per i libri di testo** sarà necessario produrre tutta la seguente documentazione:
    - 1) Elenco dei libri di testo richiesti dalla scuola/università per il percorso studi frequentato dal figlio;
    - 2) Documentazione probante l'avvenuto pagamento e il giustificativo di spesa quale fatture e ricevute fiscali.

Saranno accettati anche gli scontrini parlanti dai quali risultino la data del pagamento ed in cui siano presenti:

    - i dati identificativi completi del soggetto che fornisce i libri;
    - la tipologia della spesa (acquisto ed elencazione libri);
    - l'indicazione della data di effettivo pagamento.



- c) Per la richiesta della borsa di studio dovrà essere inoltrata la pagella o il risultato dell'esame di diploma o maturità.  
In allegato alla documentazione sarà necessario sottoscrivere una dichiarazione secondo i format che saranno presenti nel Webi Documentale ove sarà attestato il figlio interessato al servizio, la tipologia di spesa ovvero la richiesta di borsa di studio.
3. La busta chiusa contenente la documentazione dovrà indicare la seguente dicitura "Contiene spese per istruzione figli".
  4. Sarà presa in considerazione la documentazione per la quale è avvenuto l'effettivo pagamento nell'anno 2017.
  5. Le spese rimborsate non potranno essere oggetto di detrazione in fase di dichiarazione dei redditi.
  6. La documentazione pervenuta entro il giorno 10 del mese sarà rimborsata nel cedolino paga del mese stesso, la documentazione pervenuta successivamente sarà rimborsata nel cedolino del mese successivo.
  7. Anche in caso di opzione per il rimborso per le prestazioni e per i servizi di educazione e istruzione dei figli, l'eventuale Salario Variabile non usufruito sarà corrisposto con il cedolino di dicembre.







Già presente un PdR

scelta

inserita, con Accordo Sindacale, l'opzione per il lavoratore di scegliere misure di welfare

**Aggiornamento nel 2018**  
**Accordo 26/1/2018**

**Salario Monetario detassato**

Quindi, scelta del lavoratore per

50 % o 100 % del **PdR in Welfare** con opzione su:

- eliminazione trattenuta mensa (interamente a carico azienda)
- rimborso (**si valuta piattaforma**) prestazioni istruzione dei figli (rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo, ecc.), mensa scolastica
- **abbonamento trasporto pubblico locale**
- **assistenza familiari anziani o non autosufficienti.**

se residuano somme, tornano Salario Monetario e vengono liquidate entro dicembre

**Premesso che:**

- 1) In data 11 aprile 2017 è stato sottoscritto tra le Parti l'Accordo disciplinante la sostituzione in tutto o in parte del Salario Variabile monetario, previsto dal CIA del 9 dicembre 2004, in somme e valori di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (da ora l' "Accordo");
- 2) le Parti, nel confermare il sistema di Welfare aziendale promosso con l'Accordo, hanno convenuto di apportare modifiche ed integrazioni ai contenuti dell'Accordo stesso;
- 3) tutte le premesse contenute nell'Accordo sono confermate;

- **8.** Le diverse tipologie di servizi Welfare, cui potrà accedere il lavoratore, sono elencate a titolo esemplificativo nel documento allegato al presente Accordo, che ne diventa parte integrante, e si intendono fruibili fino a capienza del Salario Variabile oggetto di opzione.
- **9.** Al lavoratore che opterà per la sostituzione del Salario Variabile in servizi Welfare, sarà concessa una quota extra degli stessi per un importo pari al 10% del Salario Variabile oggetto di opzione e pertanto non liquidato. La quota extra di servizi Welfare non potrà essere monetizzata e necessariamente potrà essere utilizzata solo successivamente all'intero esaurimento del Salario Variabile optato in servizi Welfare. La quota extra di servizi Welfare dovrà essere fruita entro e non oltre il 10 dicembre di ogni anno, pena la perdita della stessa.



## **SERVIZI WELFARE CONCESSI IN SOSTITUZIONE DEL SALARIO VARIABILE**

- a) Servizio mensa;
- b) Servizi a rimborso:
  - 1. istruzione figli (rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, ...);
  - 2. trasporto scolastico;
  - 3. mensa scolastica;
  - 4. abbonamento trasporto pubblico locale;
  - 5. assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- c) Contribuzione al Fon.Te per il solo lavoratore iscritto e per la quota residua dei servizi welfare non fruita entro il 10 dicembre di ogni anno.
- d) Eventuali altri servizi Welfare defiscalizzabili che potranno essere introdotti dalla normativa o dalla prassi ministeriale.

- **CCSL Art. 14 Titolo Terzo: PdR**  
+
- **Accordo Quadro del 29/11/2016**  
+
- **Accordo del 13/2/2017**

Il giorno 13 febbraio 2017

tra

FCA N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società appartenenti ai rispettivi Gruppi che applicano il CCSL,

e

le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCF Rappresentanza.

premesso che

-in data 29 novembre 2016, allo scopo di implementare il già articolato sistema di *welfare* aziendale dei Gruppi FCA e CNH Industrial, le Parti hanno sottoscritto un accordo (di qui in avanti denominato "Accordo Quadro") con il quale hanno convenuto la possibilità per i lavoratori di percepire, su base volontaria, nell'ambito del periodo d'imposta 2017, una quota dell'incentivo di produttività individualmente spettante nella forma di beni e servizi *welfare*, nei limiti e con le specifiche regole dello stesso Accordo Quadro;

Sul fornitore della piattaforma

-il suddetto Accordo Quadro prevede che le Parti si incontrino all'esito della selezione, da parte aziendale, di idoneo fornitore dei beni e servizi che compongono il "paniere *welfare*", per esaminare l'avanzamento delle attività necessarie alla realizzazione dell'iniziativa di *welfare* e per specificarne tempistiche e modalità di attuazione;

- FCA N.V. e CNH Industrial N.V. hanno concluso la sopra indicata selezione del fornitore, definendo con lo stesso le premesse per articolare al meglio tempi e procedure dell'iniziativa di *welfare*;

tutto quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue a integrazione e attuazione dell'Accordo Quadro.

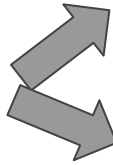
Nell'ambito del periodo d'imposta 2017, la quota di incentivo di produttività di cui all'art. 14 del Titolo terzo del CCSL percepibile nella forma di beni e servizi del "paniere *welfare*", nei limiti e con le regole definiti dall'Accordo Quadro, è esclusivamente quella la cui corresponsione è prevista nei mesi da maggio a novembre 2017, tenuto conto delle tempistiche necessarie per predisporre da parte del fornitore quanto occorre per garantire l'operatività del servizio, ivi compresa la piattaforma informatica, e per assicurare adeguata comunicazione ai lavoratori interessati.

Già presente un PdR

scelta

inserita, con Accordo Sindacale, l'opzione per il lavoratore di scegliere misure di welfare

Quindi, scelta del lavoratore per (entro aprile)



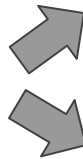
Salario Monetario detassato

Quota del Salario Monetario + 5 % => Paniere Welfare  
[7/800 euro (a seconda del livello)]



Prevista Piattaforma Esterna

se residuano somme entro il 30/11 non utilizzate



Fondo Pensione Compl. e, in assenza...

...retrocedono in Salario Monetario ma:  
- senza 5 %

- con oneri fiscali e contributivi previsti per legge



Francesco Battaglini

Labour Law&Trade Union Relations at API - Consulente del Lavoro  
A.P.I. - Associazione Piccole e Medie Imprese • Università degli Studi di Torino

Torino, Italia • 445 