

DEASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO E WELFARE: dalla teoria alla pratica

Dott.ssa Garbelli Barbara

Consulente del Lavoro in Pavia, Membro Centro Studi Nazionale ANCL

PREMI DI RISULTATO: CONDIZIONI DI DETASSAZIONE E DECONTRIBUZIONE

LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

L'articolo 1, **comma 182**, della legge di stabilità 2016 (208/2015) prevede che «**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 (**5 per l'anno 2023 e si ipotizza anche per l'anno 2024**), entro il limite di importo complessivo di 3.000 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**».



RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge n. 208/2015; D.M. 25 marzo 2016; Legge n. 232/2016

LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Comma 184. «Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al 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, delle somme di cui al comma 182. Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, 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».



LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Comma 184-bis. «Ai fini dell'applicazione del comma 184, **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente**, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

- a) **i contributi alle forme pensionistiche complementari** di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, **anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005.** Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005; *(Le prestazioni pensionistiche complementari sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta); (5.164,57 euro per i contributi di previdenza complementare);*



LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

b) i **contributi di assistenza sanitaria** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, **versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a)** **(3.615,20 per i contributi alle casse di assistenza sanitaria)**;

b) il **valore delle azioni** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, **ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite** **(2.065,83 per le assegnazioni di azioni ai dipendenti)**.



A fini di quanto stabilito dall'articolo 68, comma 6, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il costo o il valore di acquisto è pari al valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 182.

LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

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 di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente** quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a **euro 80.000**. 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.

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.



LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Comma 188. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, 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.

Comma 189. Per le aziende **che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro**, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una **quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro**. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.



LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO



➤ ART. 55 Decreto Legge 50/2017



Le imprese possono fruire di una **riduzione**, pari a **20 punti percentuali**, dell'**aliquota contributiva IVS** a carico del datore di lavoro su un'erogazione di importo massimo pari a 800 euro. Nel contempo i lavoratori, sulla stessa quota, sono esentanti dal versamento della contribuzione a loro carico.

Fatto salvo che accedendo alla tassazione agevolata è prevista l'applicazione di un'aliquota pari al 10%, sostitutiva di Irpef e addizionali regionali e comunali, applicabile ai lavoratori appartenenti al settore privato con un reddito massimo di lavoro dipendente pari a 80.000 euro annui, è stata **ridotta a 3.000 euro** la soglia massima del premio a cui applicare la detassazione, che con la Legge di Bilancio 2017 era stata innalzata a 4.000 euro.

COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

- **Contratto collettivo che preveda il coinvolgimento paritetico dei lavoratori**

Richiamo all'art. 46 Cost.



La costituzione italiana



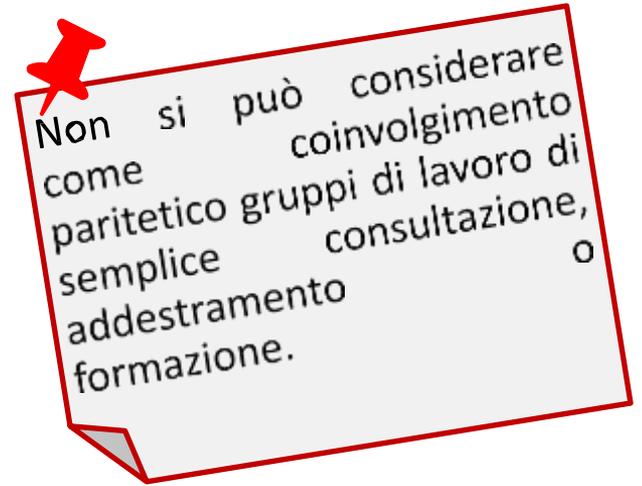
Articolo 46

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.

COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

➤ Contratto collettivo che preveda il coinvolgimento paritetico dei lavoratori

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.



COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

➤ CIRCOLARE AGENZIA ENTRATE 5E 29/03/2018



Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito **Piano di Innovazione**. Il Piano è elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni del contratto collettivo di cui all'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Il Piano può essere altresì elaborato mediante comitati paritetici aziendali costituiti secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi di cui all'art. 51 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. I gruppi di lavoro di semplice addestramento o formazione non sono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

➤ CIRCOLARE AGENZIA ENTRATE 5E 29/03/2018



Il Piano può contenere progetti di innovazione già avviati, dai quali si attendono ulteriori specifici incrementi di produttività, nonché progetti da avviare.

Il Piano deve riportare: 

- la disamina del contesto di partenza;
- le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori;
- i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione;
- il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite.

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

- SOMME EROGATE A TITOLO DI RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA' IN ESECUZIONE DI CONTRATTI AZIENDALI O TERRITORIALI DI CUI ART. 51 D.LGS. N. 81/2015

REQUISITO ESSENZIALE



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.

Da depositare in ITL **entro 30 giorni da sottoscrizione con autodichiarazione**

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

- SOMME EROGATE A TITOLO DI RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA' IN ESECUZIONE DI CONTRATTI AZIENDALI O TERRITORIALI DI CUI ART. 51 D.LGS. N. 81/2015

RAPPRESENTATIVITA'



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 15 Dicembre 2015, n. 27: ancorché riferita ad altra tematica (la corretta interpretazione dell'art. 2, comma 2 lett. a), del D. Lgs. n. 81/2015), fornisce importanti chiarimenti in merito al concetto di associazioni sindacali comparativamente **più rappresentative** sul piano nazionale.

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

- SOMME EROGATE A TITOLO DI RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA' IN ESECUZIONE DI CONTRATTI AZIENDALI O TERRITORIALI DI CUI ART. 51 D.LGS. N. 81/2015

RAPPRESENTATIVITA'



In altre parole, verranno a rilievo a tal fine:

- numero complessivo dei lavoratori occupati;
- numero complessivo delle imprese e dei lavoratori associate;
- equilibrata diffusione territoriale, quale numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali;
- numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

➤ ART. 51 D. LGS. N. 81/2015: LA SELEZIONE DELL'AGENTE

*«salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, 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 aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria**»*

dimensione geografica per apprezzamento rappresentatività

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

➤ ART. 51 D. LGS. N. 81/2015

L'espressione utilizzata ha l'effetto significativo di riservare il riconoscimento legale al contratto sottoscritto dalla coalizione "comparativamente più rappresentativa" nella categoria, capace quindi di realizzare assetti degli interessi collettivi più efficienti, ampi e stabili.



Viene utilizzato per contrastare negoziati di sindacati minori. Nessun contrasto con art. 39 Cost.

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

➤ ART. 51 D. LGS. N. 81/2015

RAPPRESENTATIVITA'

**rilevante per
le OO.SS
dei Lavoratori**

**irrilevante
per le OO.SS
dei datori di lavoro**



Al limite è criterio
suppletivo: confronto tra
due CC sottoscritto da
OO.SS minori e
organizzazioni datoriali
maggiori.

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

➤ ART. 51 D. LGS. N. 81/2015: GLI ACCORDI SEPARATI

“ ... i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali”

Legittimità dei contratti collettivi firmati non da tutte le OO.SS.

Accordo separato idoneo a produrre effetti ma attenzione a rischi esigibilità dell'intesa nella fase applicativa qualora vi siano OOSS dissenzienti dotate di reale rappresentatività



DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

➤ ART. 51 D. LGS. N. 81/2015: GLI ACCORDI SEPARATI

“ ... i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali ”

Se il CC è sottoscritto da
sindacato non
comparativamente più
rappresentativo



Atto non idoneo a
produrre l'effetto
costitutivo del rinvio.

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

➤ ART. 51 D. LGS. N. 81/2015



E' LEGITTIMO

**Contratto territoriale sottoscritto
in difformità di
regole procedurali CCNL**

**Contratto aziendale stipulato
da RSU/RSA in
contrasto con "superiori"**

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

➤ CONTRATTO AZIENDALE INIDONEO



Se CCA sottoscritto da sindacato non comparativamente più rappresentativo ma largamente rappresentativo in azienda (MONOPOLISTA)?

Un'interpretazione restrittiva sarebbe a rischio di incostituzionalità (art. 39 Cost.)

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

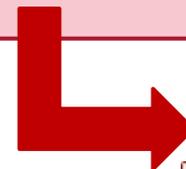
➤ I CONTENUTI DEL CONTRATTO

Premi di risultato di ammontare variabile legati a incrementi, misurabili e verificabili, di:

- produttività;
- redditività;
- qualità;
- efficienza;
- innovazione.



Individuazione di criteri
in un periodo congruo



DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO



Individuazione di criteri
in un periodo congruo

INTERPELLO N. 130/2018 e 143/2018



Al termine del periodo previsto dal contratto cd. **periodo congruo**, ovvero di maturazione del premio, deve essere, quindi, verificato un incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato.

La durata del “periodo congruo” è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso.

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO



Individuazione di criteri
in un periodo congruo

INTERPELLO N. 130/2018 e 143/2018



Non è, pertanto sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

!!! Il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, come detto, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione.

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

Esempi di
obiettivi/risultati cui
collegare l'erogazione del
premio, che siano
MISURABILI E VERIFICABILI
(tratti dalla scheda di
monitoraggio per il
deposito telematico).

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).

DETAZZAZIONE E CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

Esempi di
obiettivi/risultati cui
collegare l'erogazione del
premio, che siano
MISURABILI E VERIFICABILI
(tratti dalla scheda di
monitoraggio per il
deposito telematico).

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. Riduzione tempi di attraversamento interni.
19. Riduzione tempi di commessa.
20. Altro (indicare)

RISCATTO DI LAUREA E PREMI DI PRODUZIONE

➤ Art. 20, c. 4, D.L. 28 gennaio 2019



4. Per i lavoratori del settore privato l'onere per il riscatto di cui al comma 1 può essere sostenuto dal datore di lavoro dell'assicurato destinando, a tal fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore stesso. In tal caso, è deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo e, ai fini della determinazione dei redditi da lavoro dipendente, rientra nell'ipotesi di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917

.

DETAZZAZIONE PREMI



➤ Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 36/2020

Regime fiscale dei Premi di risultato RITARDO FIRMA ACCORDO

- Si ritiene che il regime fiscale di favore possa applicarsi sempreché il raggiungimento degli obiettivi incrementali alla base della maturazione del premio (previamente definiti nel contratto e misurati nel periodo congruo stabilito su base contrattuale), e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto.



DETAZZAZIONE PREMI



- Pertanto, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

- nell'ipotesi di un contratto aziendale sottoscritto il 28 marzo 2019 che prevede, per il medesimo anno, l'erogazione di un premio di risultato annuale di euro 1.200, fermo il rispetto delle condizioni richieste dal legislatore, è applicabile il regime fiscale agevolato per l'intero importo del premio di risultato, ovvero euro 1.200, a nulla rilevando la circostanza che il contratto aziendale è sottoscritto dopo l'inizio del periodo congruo, nell'esempio, a marzo dell'anno di riferimento, in cui osservare l'incremento degli obiettivi di produttività



DETAZZAZIONE PREMI



- laddove il nuovo contratto adegui l'accordo originario alle disposizioni in esame, senza nulla disciplinare in merito all'ammontare del premio che, conseguentemente, rimarrebbe fissato in quello stabilito dal contratto originario non conforme ai requisiti richiesti, l'agevolazione de qua può trovare applicazione solo sulla parte di premio riferibile al periodo di maturazione decorrente dalla data di sottoscrizione del contratto integrativo

- **Tuttavia** >>>> Qualora nel contratto aziendale/territoriale venga attestato che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è - anche per circostanze eccezionali (Covid19)- effettivamente incerto alla data della sua sottoscrizione perché l'andamento del parametro adottato in sede di contrattazione è suscettibile di variabilità, si ritiene che l'azienda, sotto la propria responsabilità, possa applicare l'imposta sostitutiva del 10 per cento qualora al termine del periodo congruo sia conseguito il risultato incrementale.

OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE



➤ Legge N. 208/2015 (Legge Di Stabilità 2016) - somme e valori ex art. 51, co. 2, ultimo periodo co. 3, e co. 4 TUIR

- **NON** concorrono a formare reddito di lavoro dipendente (IRPEF)

e

- **NON SONO** soggetti all'imposta sostitutiva (10%) (5% per l'anno 2023), nel caso in cui siano **FRUITI PER SCELTA DEL LAVORATORE IN SOSTITUZIONE** (in tutto o in parte) DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ.

OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE

Il lavoratore **PUÒ SCEGLIERE:**

- a. Se fruire del premio di produttività in denaro → tassato con aliquota sostitutiva 10%(5% per l'anno 2023);
- b. se utilizzare l'importo del premio di produttività, in toto o in parte, per fruire di 1 o + servizi di welfare messi a disposizione dal datore di lavoro.



**L'OPZIONE
WELFARE DEVE
ESSERE
PREVISTA
ESPRESSAMENTE
NEL CONTRATTO
DI II LIVELLO**

I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE



L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha emanato una serie corposa, anche se non esaustiva, di chiarimenti relativi a welfare e detassazione.

I PASSAGGI PIU' IMPORTANTI ↘

«Tenuto conto che le previsioni normative specificamente destinate al coinvolgimento paritetico dei lavoratori, potrebbero comportare un maggior ricorso a tale modalità organizzativa, si ritiene di dover fornire ulteriori indicazioni sul punto».



I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE



➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«Con maggior dettaglio, ai fini dell'applicazione del comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e fermo restando quanto previsto nell'articolo 4 del Decreto, **il coinvolgimento paritetico dei lavoratori si realizza mediante schemi organizzativi che permettono di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori (i) nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e (ii) nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro».**



OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE



➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«In ragione della disposizione introdotta dalla legge di Bilancio 2017, l'uso dell'auto aziendale, la concessione di prestiti da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione del dipendente dell'alloggio e la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario, erogati a richiesta del dipendente in sostituzione e nei limiti di valore del premio agevolabile, sono invece assoggettati a tassazione ordinaria assumendo come base imponibile il valore determinato sulla base dei criteri dettati dal comma 4 dell'art. 51 del TUIR. La parte del premio eccedente il valore del benefit di cui al comma 4 resta assoggettata ad imposta sostitutiva o a tassazione ordinaria a scelta del lavoratore, ovvero potrà essere sostituita con gli altri benefit di cui all'art. 51 del TUIR».



OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE



➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«I limiti d'importo dei premi di risultato assoggettabili ad imposta sostitutiva che, come detto al paragrafo 1.1, la legge di Bilancio 2017 ha elevato, a partire da tale anno, ad euro 3.000 e, per quelli erogati da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ad euro 4.000, devono essere riferiti al periodo d'imposta».

«Pertanto, tali limiti devono essere calcolati computando tutti i premi percepiti dal dipendente nell'anno, anche se sotto forma di partecipazione agli utili o di benefit detassati, a prescindere dal fatto che siano erogati in base a contratti diversi o da diversi datori di lavoro o che abbiano avuto differenti momenti di maturazione».



OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE



➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«Ad esempio ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva se, in conformità alle previsioni del contratto, l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi, fra di essi alternativi, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi misurato sulla base di appositi indicatori...».

«Per **periodo congruo** deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato».



OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE



➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«La durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato».

«Nell'ipotesi in cui non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore, l'azienda potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà, dandone comunicazione ai lavoratori, il quale sarà recepito non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro».



OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE



➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«I contratti territoriali e aziendali siano depositati entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni dello stesso decreto. Tale termine è da intendersi quale ordinario».

«Analoghe considerazioni valgono anche nell'ambito dei gruppi aziendali, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva aziendale subordini l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di un obiettivo di gruppo. Affinché il premio possa essere agevolato è necessario, infatti, che l'incremento di produttività, redditività ecc. sia raggiunto dalla singola azienda, non essendo sufficiente il raggiungimento del risultato registrato dal Gruppo stesso».



OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE



➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«Non è prevista nessuna sanzione, per consentire al dipendente di applicare in dichiarazione dei redditi l'imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato ricevuti, in caso di invio tardivo all'AE di una nuova CU nei casi di verifica del raggiungimento dell'obiettivo successiva al conguaglio delle ritenute».

«Per quanto concerne le erogazioni di benefit erogati mediante voucher, il comma 1 dell'art. 6 del decreto connota tale documento come titolo di legittimazione rappresentativo di una specifica utilità. Ciò comporta che il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo».



OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE



➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«Medesime considerazioni possono essere svolte con riferimento all'offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato di cui alla legge 208 del 2015, in virtù della quale viene attribuito ai lavoratori un determinato valore di "credito welfare" - rappresentato da beni e servizi che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (es. spese di educazione ed istruzione di cui al comma 2, lettera f-bis) dell'articolo 51 del TUIR) - da fruire immediatamente ovvero in un momento successivo».

«In tale ipotesi, in linea con quanto indicato per i benefit erogati mediante voucher, si può ritenere che, ai fini delle imposte dirette, l'eventuale rilevanza reddituale emerga nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del benefit o del rimborso».



OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE



➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«Al riguardo si rileva che il modello di Certificazione Unica 2017 riserva un'apposita sezione ai “Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione” ai sensi dell'art. 51 del TUIR. Tra le informazioni che il sostituto d'imposta/datore di lavoro deve fornire, il “punto 701” individua l'anno nel quale è stata sostenuta la spesa rimborsata dallo stesso sostituto».

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



OPZIONE WELFARE E DETASSAZIONE



➤ I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«Al termine del periodo previsto dal contratto cd. periodo congruo, ovvero di maturazione del premio, deve essere, quindi, verificato un incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato. La durata del “periodo congruo” è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso”. “Non è, pertanto sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio» tanto che, testualmente, **“Il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, come detto, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, così come prevista dalla legge di Stabilità 2016 (...)”**».

TASSAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

ENTRO QUANDO è POSSIBILE APPLICARE LA CORRETTA TASSAZIONE IN CAPO AL LAVORATORE?

Risposta AdE n.ro 456/2019

Con la risposta n. 456/2019, l’Agenzia delle Entrate fornisce il proprio parere riguardo l’applicabilità della detassazione dei premi di risultato riconosciuti in forza di un contratto di II° livello (aziendale o territoriale), di cui all’art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, stipulato durante il periodo di maturazione del premio.

In particolare, la risposta n. 456/2019 dell’ Agenzia delle Entrate fa riferimento ad un sistema premiale previsto da un primo accordo del 2016 che, seppur sottoscritto dopo l’entrata in vigore del regime agevolativo, non risulta conforme ai requisiti richiesti per il riconoscimento della detassazione. A circa due anni di distanza, il 2 luglio 2018, la società istante sottoscrive un secondo accordo sui premi di risultato, questa volta in linea con i requisiti richiesti dalla legge per la detassazione.

L’introduzione del regime agevolativo della detassazione dei premi di risultato risale alla Legge di Stabilità 2016 (art. 1, commi da 182 a 189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208) e consente di applicare un imposta sostitutiva dell’IRPEF al 10% alle cd. retribuzioni premiali “...di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili” sulla base di criteri di volta in volta definiti dalla contrattazione di II° livello, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro con il decreto del 25 marzo 2016.

La prassi successivamente venutasi a creare sull’argomento, si è concentrata poi nel fornire chiarimenti in ordine al requisito dell’incrementalità del risultato e all’individuazione del periodo congruo entro il quale valutare il raggiungimento degli obiettivi.

TASSAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

ENTRO QUANDO è POSSIBILE APPLICARE LA CORRETTA TASSAZIONE IN CAPO AL LAVORATORE?

IL PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE:

Nella disamina del caso, l' Agenzia delle Entrate ha evidenziato innanzitutto come la funzione incentivante delle norme in esame, così come ribadito anche nei documenti di prassi (circ. n. 28/E del 15.06.2016 e circ. n. 5/E del 29.03.2019 oltre alla risol. n. 78/E del 19.10.2019), deve essere ritenuta assolta. Infatti la maturazione del premio e la relativa erogazione avviene successivamente alla stipula del contratto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali ivi previamente definiti e misurati in un lasso di tempo congruo stabilito su base contrattuale. Pertanto, può dirsi soddisfatto il requisito secondo il quale i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

In ragione di tali considerazioni, e d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l' Agenzia delle Entrate conclude che, vista la parziale vigenza dell'accordo modificativo: "...qualora la misurazione degli indicatori individuati nell'accordo integrativo rilevi, al 31 dicembre 2018, un incremento del loro valore rispetto a quello che i medesimi indicatori registravano al 30 giugno 2018, l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento potrà riguardare solo il 50 per cento del premio di risultato del 2018." Pertanto, la società istante in sede di conguaglio 2020 potrà recuperare le maggiori ritenute operate sul 50 per cento del totale del premio relativo all'anno 2018.



Al PdR non si applicano le condizioni di conguaglio previste per l'Irpef ordinaria.

Il particolare regime fiscale dedicato ai PdR comporta che il conguaglio a favore del lavoratore possa essere operato anche oltre i periodi stabiliti per le normali regole di tassazione.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Il riconoscimento di qualsiasi tipo di agevolazione legata alla contrattazione di secondo livello è condizionato al **deposito telematico del contratto aziendale o territoriale di riferimento** (articolo 14 del Decreto Legislativo n.151/2015).

In questo modo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro mettono a disposizione delle altre amministrazioni e degli enti pubblici interessati le informazioni contenute nei contratti.



PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Dal 17 luglio 2019, la procedura telematica è **semplificata** ed estesa anche **ai contratti di primo livello**. All'utente viene richiesto solo di caricare il file del contratto in formato Pdf e inserire alcune informazioni essenziali: dati del datore di lavoro/associazione di categoria che effettua il deposito, tipologia di contratto, data di sottoscrizione e periodo di validità.

Si potrà poi specificare, eventualmente, l'agevolazione per cui si sta procedendo al deposito attraverso l'applicativo (detassazione, decontribuzione per le misure di conciliazione tra i tempi di vita lavoro e credito d'imposta per la formazione 4.0, contrattazione di prossimità, omnicomprensività ex art. 3 del D.L. 318/96, accordo collettivo aziendale ex art. 14, co. 3 del D.L. 104/2020). Il sistema potrà chiedere, per alcune tipologie di deposito, di inserire alcuni dati aggiuntivi.

Qualora il deposito venga effettuato per altre motivazioni, l'utente dovrà implementare il campo **"Altro"**, fornendo ulteriori specifiche sul contratto depositato.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

CLICCA QUI!



Link per accedere alla procedura descritta di seguito:

<https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome>

2. Accesso all'applicazione e funzionalità comuni

Per accedere all'applicazione "DEPOSITO CONTRATTI" è necessario collegarsi al portale Servizi Lavoro al link <https://servizi.lavoro.gov.it>

Nella Home page del portale si visualizzeranno i box dedicati all'accesso.

Cliccare sul box **dedicato a SPID** o sul box **dedicato a CIE** (Carta d'Identità Elettronica), riservati ai cittadini italiani, quindi accedere al sistema.

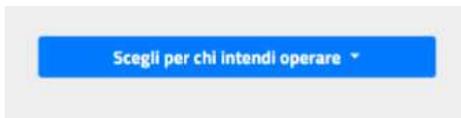
In seguito all'accesso, per procedere con l'attività desiderata, cliccare sull'icona dedicata all'applicativo:



DEPOSITO CONTRATTI

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Al click sull'icona corrispondente all'applicazione, il sistema mostra la schermata mediante la quale è possibile scegliere il profilo con il quale si vuole operare.



Si visualizzerà la schermata di seguito:



Cliccare sul pulsante “ACCEDI” per procedere.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Si visualizzerà così la maschera per l'inserimento e la ricerca delle comunicazioni.



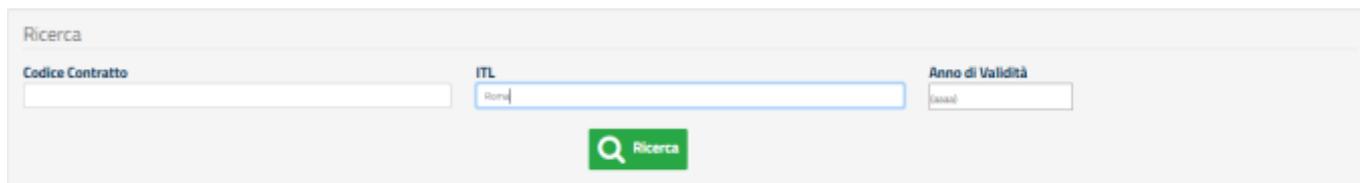
The screenshot shows a web interface for searching communications. At the top left, there is a blue button labeled "Nuovo Deposito". Below it, the word "Ricerca" is displayed. The search area contains three input fields: "Codice Contratto", "ITL", and "Anno di Validità". A green search button with a magnifying glass icon and the text "Ricerca" is positioned below the "ITL" field. At the bottom of the search area, there is a horizontal navigation bar with several small, faint text links.

Da questa pagina è possibile:

1. Cercare le comunicazioni in base a specifici criteri di ricerca.
2. Inserire nuove comunicazioni.

3. Ricerca Comunicazioni

Nell'area di ricerca della maschera, è possibile inserire vari parametri di ricerca.



This screenshot provides a closer view of the search interface. The "ITL" field now contains the text "Roma". The "Codice Contratto" and "Anno di Validità" fields are empty. The green "Ricerca" button remains visible below the "ITL" field.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Cliccando sul pulsante Ricerca, l'applicazione risponde con la seguente maschera, elencando le comunicazioni trovate in base ai filtri impostati.



3.1 Le azioni previste



PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Per ogni comunicazione visualizzata nella tabella della sezione Ricerca, è possibile:

1. **Annullare** il deposito effettuato. L'annullamento è consentito solo per gli utenti appartenenti al soggetto giuridico che ha depositato il contratto e solo nel caso in cui non siano state valorizzate delle motivazioni per il contratto stesso.
2. **Visualizzare** i dati del deposito effettuato.
3. **Modificare** i dati del deposito. È possibile modificare i dati per gli utenti appartenenti al soggetto giuridico che ha depositato il contratto, solo per quanto riguarda la parte relativa alle motivazioni. I dati inerenti il deposito non sono modificabili, ma è possibile procedere con un nuovo deposito. È possibile inoltre modificare i dati di depositi effettuati dalle associazioni di categoria, solo per inserire le motivazioni relative alle agevolazioni di cui si vuole usufruire per la propria azienda.
4. Scaricare la **ricevuta** (file PDF) attestante l'operazione eseguita.
5. Scaricare il file PDF relativo al **contratto depositato**.

4. Inserimento Comunicazioni

1. Le azioni previste

Dalla schermata seguente, cliccando sul pulsante **Nuovo deposito**, verrà prospettata la maschera per l'inserimento di un nuovo documento.



The screenshot displays a web interface with a search form and a button. At the top left, a blue button with a circular arrow icon and the text "Nuovo Deposito" is circled in red. Below it is a search form titled "Ricerca" with three input fields: "Codice Contratto", "ITL", and "Anno di Validità". A green search button with a magnifying glass icon and the text "Ricerca" is positioned below the input fields.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

4.2 Inserimento Dati generali del deposito

Viene prospettata la seguente schermata, nella quale i dati da compilare sono divisi in sezioni. I campi obbligatori sono indicati con un “*”.

Dati Deposito >

Sezione 1 - Datore di Lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale*

Denominazione

Tipologia Soggetto* Azienda Associazione di Categoria

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziondale/Territoriale

Attenzione: tutti i campi con * sono obbligatori

Livello contratto* Accordo Collettivo di 1° livello Accordo Collettivo di 2° livello

Data Sottoscrizione Contratto*

Tipologia Contratto (*) Aziendale Territoriale

Periodo di Validità* Inizio* Anno

Fine* Anno

ITL*

Titolo*

Sezione 3 - Contratto

File Contratto Nessun file selezionato.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

4.2.1 Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di categoria

Codice Fiscale: il campo risulta già valorizzato con il codice fiscale associato all'azienda selezionata nel profilo di accesso e non è modificabile.

Denominazione: il campo risulta già valorizzato con la denominazione dell'azienda selezionata nel profilo di accesso e non è modificabile.

Tipologia Soggetto: identifica la tipologia del soggetto che effettua il deposito. È possibile selezionare una tra le seguenti opzioni:

- **Azienda**, nel caso in cui il deposito sia effettuato da un'azienda
- **Associazione di categoria**, nel caso in cui il deposito sia effettuato da un'associazione di categoria

4.2.2 Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Livello del contratto: identifica la tipologia del livello contrattuale. È possibile selezionare una tra le seguenti opzioni:

- **Accordo collettivo di primo livello**, nel caso di accordi a carattere nazionale (CCNL).
- **Accordo collettivo di secondo livello**, nel caso di accordi aziendali e territoriali.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Data sottoscrizione contratto: data di sottoscrizione del contratto allegato al modulo.

Tipologia contratto: identifica la tipologia del contratto di secondo livello allegato al modulo. È possibile selezionare una tra le seguenti opzioni:

- Aziendale, nel caso in cui un'azienda depositi il proprio contratto
- Territoriale, nel caso in cui un'azienda o un'associazione di categoria depositi un contratto territoriale.

Se la tipologia soggetto è "Associazione di categoria", l'unico valore ammesso è "Territoriale".

Periodo di validità da: mese e anno di inizio validità del contratto collettivo oggetto di deposito.

Periodo di validità a: mese e anno di fine validità del contratto collettivo oggetto di deposito. Il periodo "da" (mese/anno) deve essere minore o uguale al periodo "a" (mese/anno).

ITL: identifica l'Ispettorato Territoriale del Lavoro Competente. Il campo non è valorizzabile in caso di accordi di primo livello.

Titolo: testo libero descrittivo

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

4.2.3 Sezione 3 – Contratto

In questa sezione, mediante selezione del pulsante Scegli file, va allegato obbligatoriamente il contratto. Vengono accettati file .pdf di dimensione massima di 3MB.



Il pulsante Scegli file, che permette di allegare il file, è attivo solo se sono state inserite e risultano congruenti tutte le informazioni previste nelle sezioni precedenti.



PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Al termine dell'inserimento delle informazioni previste, cliccando sul pulsante Torna alla lista, vengono persi tutti i dati inseriti e l'applicazione rimanda alla pagina di ricerca e inserimento delle comunicazioni.

Cliccando sul pulsante **Salva** la procedura, a fronte dell'avvenuto inserimento di tutti i dati, restituisce un messaggio che riporta il codice della comunicazione inserita.



Nel caso in cui la tipologia di soggetto depositante sia un'associazione di categoria oppure il contratto sia di primo livello, la procedura evidenzia la voce **Visibilità del contratto**, che può essere impostata con i seguenti valori:

Estesa: l'accesso all'accordo depositato sarà visualizzabile da parte di tutti gli utenti che utilizzano la procedura.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Limitata al soggetto depositante: l'accesso all'accordo depositato sarà visualizzabile solo da parte degli utenti appartenenti al soggetto giuridico che ha eseguito il deposito.

Attenzione: Se non si procede a selezionare una delle due opzioni, l'applicazione imposta automaticamente la visibilità come Limitata al soggetto depositante.

Dopo aver scelto il valore desiderato, cliccando sul pulsante **Conferma modifica visibilità**, l'applicazione evidenzia un messaggio che riepiloga gli effetti della scelta che si sta effettuando.



Cliccando sul pulsante **Conferma**, l'applicazione procede con l'aggiornamento dei dati.



PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Dopo aver completato la valorizzazione dei dati relativi al deposito, cliccando sul pulsante **Chiudi**, l'applicazione rimanda alla seguente schermata dove è possibile inserire le motivazioni relative alle agevolazioni di cui si vuole usufruire, spostandosi sulla sezione Lista Motivaz./Incent./Agev oppure digitando il pulsante “Motivazione/Incentivo/Agevolazione” .

The screenshot shows a web application interface for deposit registration. The interface is divided into two sections: "Sezione 1 - Dato di Lavoro/Associazione di Categoria" and "Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale".

Sezione 1 - Dato di Lavoro/Associazione di Categoria

- Codice Fiscale:
- Denominazione:
- Codice Contratto:
- Tipologia Soggetto:

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

ATTENZIONE: tutti i contratti con "data sottoscrizione" sono obbligatori.

- Livello contratto:
- Data sottoscrizione contratto:
- Tipologia Contratto:
- Periodo di validità:
- Titolo:

At the top left, a blue button labeled "Chiudi" is visible. A red circle highlights the link "Lista Motivaz./Incent./Agev" in the top navigation bar. At the bottom, a red circle highlights the button "Motivazione/Incentivo/Agevolazione".

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

4.3 Inserimento Motivazioni del deposito

Dalla seguente schermata è possibile scegliere la motivazione per la quale si sta effettuando il deposito del contratto, selezionando la relativa voce. È possibile selezionare più motivazioni contemporaneamente.

The screenshot shows a web interface for selecting deposit motivations. At the top, there are two tabs: 'Dati Deposito >' and 'Lista Motivaz./Incent./Agev. >'. Below the tabs, the title 'Lista Motivazioni/Incentivi/Agevolazioni' is displayed. A list of seven options is shown, each in a light blue box with a thin border:

- Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 188 della L. 28 dicembre 2015, n. 208
- Sgravi contributivi ex art. 25 del D. Lgs 80/2015
- Credito d'imposta formazione ex art. 1 del Decreto interministeriale del 4 maggio 2018
- Contrattazione di prossimità
- Altro
- Omnicomprendività ex dell'art. 3 del D.L. 318/96
- Accordo collettivo aziendale ex art. 14, co. 3, D. L. 104/2020

At the bottom of the interface, there are two buttons: a blue 'Salva' button and a red 'Torna alla lista' button with a white 'X' icon.

La lista delle motivazioni prospettate varia a seconda della tipologia del soggetto depositante, della tipologia del contratto e del livello del contratto.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI

DEPOSITO

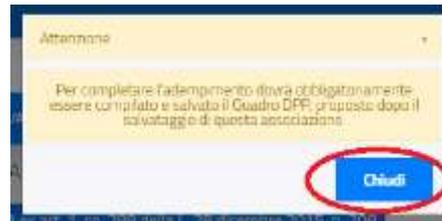
Al 17 luglio 2019, la lista completa è la seguente:

1. Detassazione premi di produttività ex art. 1, co. 288 L 28 dicembre 2015, n. 208
2. Sgravi contributivi ex art. 25 D. Lgs 80/2015
3. Credito d'imposta formazione ex art. 1 Decreto Interministeriale 4 maggio 2018
4. Contrattazione di prossimità
5. Altro
6. Omnicomprensività ex dell'art.3 del D.L. 318/96
7. Accordo collettivo aziendale ex art. 14 co. 3 D.L. 104/2020

4.3.1 Detassazione

Nel caso in cui viene scelta la motivazione relativa alla Detassazione premi di produttività ex art. 1, co. 288 L 28 dicembre 2015, n. 208, è necessario compilare anche il quadro DPP.

L'applicazione prospetta il seguente messaggio:

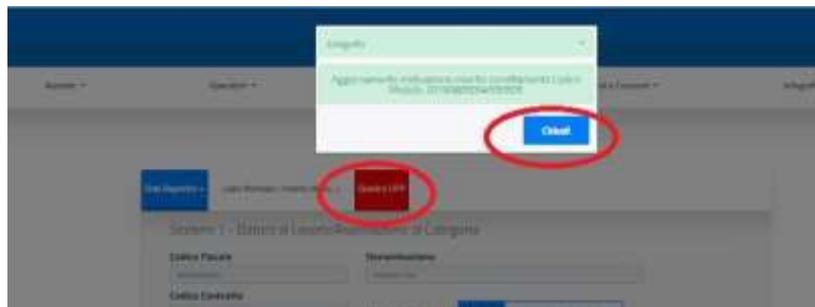


Cliccando sul pulsante **Chiudi** e successivamente su quello **Salva**, l'applicazione prospetta un messaggio relativo all'aggiornamento della motivazione.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO



Dalla schermata prospettata, cliccando sul pulsante **Chiudi** e successivamente sulla sezione **Quadro DPP** si accede alla compilazione del quadro che è suddiviso in varie sezioni.



PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Da: Depositi > Dati Misure / Esami, Misure > **Qualità premi**

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *
Numero lavoratori

Sezione 4 – Premio (R)

Stima del valore annuo medio pro-capite del premio * Anno *
Stima del valore annuo medio pro-capite del premio anno

Sezione 5 – Obiettivi

Seleziona il o gli obiettivi di riferimento N.M.M. della sezione 6 (Selezionare uno o più voci)

Produttività Rendimenti Qualità Efficienza Innovazione

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

(Selezionare uno o più voci)

1) Volume della produzione/ servizi erogati <input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di lavoro <input type="checkbox"/>
2) Fatturato IVA al netto/ricavi disponibili <input type="checkbox"/>	12) Rapporto costi effettivi/costi previsti <input type="checkbox"/>
3) MLI/VA al bilancio <input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo <input type="checkbox"/>
4) Impari di soddisfacimento del cliente <input type="checkbox"/>	14) Accenti disponibili <input type="checkbox"/>
5) Distribuzione e investimenti in ricerca e sviluppo <input type="checkbox"/>	15) Riduzione tempi sviluppo nuove prodotti <input type="checkbox"/>
6) Riduzione degli scarti di lavorazione <input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici <input type="checkbox"/>
7) Tasso rispetto dei tempi di consegna <input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero difetti <input type="checkbox"/>
8) Rapporto previsioni di assenteismo lavoro <input type="checkbox"/>	18) Riduzione tempi di attraversamento filiera lavoro <input type="checkbox"/>
9) Modifiche organizzative del lavoro <input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di consegna <input type="checkbox"/>
10) Lavori agile (smartworking) <input type="checkbox"/>	20) Riduzione <input type="checkbox"/>
	21) Altri indicatori <input type="checkbox"/>

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale * **SI** **NO** Piano di partecipazione * **SI** **NO**

Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa * **SI** **NO**

Totale Lavoratori * Valore annuo medio pro-capite (R) *
Numero lavoratori Stima del valore annuo medio pro-capite

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

1. Sezione Beneficiari

Totale lavoratori: numero di lavoratori beneficiari del premio di produttività.

2. Sezione Premio

Stima del valore annuo medio pro capite del premio: valore stimato annuale del premio.

Anno: anno di riferimento del valore stimato annuo medio del premio, deve essere compreso nel periodo di validità del contratto.

3. Sezione Obiettivi

Deve essere selezionata almeno una tra le seguenti voci:

- Produttività
- Redditività
- Qualità
- Efficienza
- Innovazione



The screenshot shows a web interface for depositing a result-based bonus. At the top, there are navigation links: 'Dati Deposito <', 'Lista Metriche/Incentivi/Agree >', and a red 'Quadro DFR' button. The main form is titled 'Sezione 3 - Beneficiari' and contains a text input field for 'Totale Lavoratori *'. Below this is 'Sezione 4 - Premio (€)', which includes a text input for 'Stima del valore annuo medio pro capite del premio *' and a dropdown menu for 'Anno *'. The next section is 'Sezione 5 - Obiettivi', with the instruction '(Selezionare una o più voci)'. At the bottom, there are radio button options for 'Produttività', 'Redditività', 'Qualità', 'Efficienza', and 'Innovazione'.

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

4.3.1.1 Sezione Indicatori previsti nel contratto

Deve essere selezionata almeno una tra le voci previste:

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

(Selezionare una o più voci)

1) Volume della produzione/n. dipendenti <input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario <input type="checkbox"/>
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti <input type="checkbox"/>	12) Rapporto costi effettivi/costi previsti <input checked="" type="checkbox"/>
3) MOL/VA di bilancio <input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo <input type="checkbox"/>
4) Indici di soddisfazione del cliente <input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati <input type="checkbox"/>
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni <input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti <input type="checkbox"/>
6) Riduzione degli scarti di lavorazione <input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici <input type="checkbox"/>
7) % di rispetto dei tempi di consegna <input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero infortuni <input type="checkbox"/>
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori <input type="checkbox"/>	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz <input type="checkbox"/>
9) Modifiche organizzazione del lavoro <input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di commessa <input type="checkbox"/>
10) Lavoro agile (smartworking) <input checked="" type="checkbox"/>	20) Ristorni <input type="checkbox"/>
	21) Altro (indicare) <input type="text"/>

4.3.1.2 Sezione Misure

Modalità di fruizione del premo di produttività, per ognuna delle voci proposte deve essere indicato “SI” o “NO”

- Welfare aziendale
- Piano di partecipazione

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

4.3.1.3 Sezione Utili

Partecipazione agli utili dell'impresa: deve essere indicato "SI" o "NO"

Totale lavoratori: quantità di lavoratori (soci lavoratori per le cooperative) che usufruiscono della partecipazione agli utili dell'impresa. Il dato deve essere obbligatoriamente valorizzato nel caso in cui la voce "partecipazione agli utili dell'impresa" sia stata valorizzata con il valore "SI".

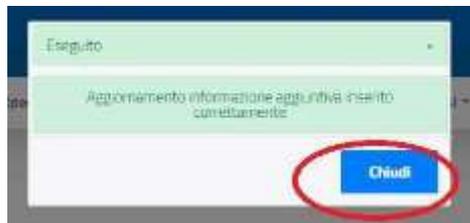
Valore annuo medio pro-capite: valore annuo medio del premio per lavoratore. Il dato deve essere obbligatoriamente valorizzato nel caso in cui la voce "partecipazione agli utili dell'impresa" sia stata contrassegnata con "SI".

The screenshot shows a web form with the following elements:

- Sezione 7 - Misure**
 - Il contratto prevede:
 - Welfare aziendale * SI NO
 - Piano di partecipazione * SI NO
- Sezione 8 - Partecipazione agli utili dell'impresa**
 - Attenzione: i campi totale lavoratori e Valore annuo medio pro-capite sono obbligatori.
 - Partecipazione agli utili dell'impresa * SI NO
 - Totale Lavoratori *
 - Valore annuo medio pro-capite (€) *
- Buttons: **Salva** (circled in red) and **Torna alla lista** (with a red 'X' icon).

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Dopo aver valorizzato tutte le informazioni previste per il quadro DPP, cliccando sul pulsante Salva, l'applicazione prospetta un messaggio di avviso relativo all'inserimento dei dati.



Successivamente, mediante digitazione del tasto Chiudi, la procedura rimanda alla seguente schermata.

A screenshot of a mobile application form for the "Quadro DPP" (DPP Form). The form is titled "Sezione 1 - Dati del Lavoro/Amministrazione di Categoria" and "Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Terminale". It contains various input fields and dropdown menus for data entry. A red circle highlights the "Quadro DPP" tab at the top. At the bottom, there are two buttons: "Ritorna alla Home" and "Ritorna alla DPP".

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

Dalla sezione del Quadro DPP è sempre possibile effettuare le seguenti azioni:

1. **Salvare** eventuali modifiche da apportare ai dati del quadro DPP.
2. Effettuare il **Download della ricevuta** che riporta sia i dati generali del deposito, sia quelli della motivazione, aggiornati all'ultimo salvataggio eseguito.
3. Tornare alla **homepage** dell'applicazione.

Sezione B – Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa *

Totale Lavoratori * Valore annuo medio pro-capite (€) *

1 2 3

5. Richiedere assistenza

Per ogni tipo di esigenza, sia di natura tecnica sia più strettamente giuridica, puoi contattare L'URP online tramite la sezione dedicata "Contatti" raggiungibile:

PREMI DI RISULTATO: LA PROCEDURA DI DEPOSITO

5. Richiedere assistenza

Per ogni tipo di esigenza, sia di natura tecnica sia più strettamente giuridica, puoi contattare L'URP online tramite la sezione dedicata "Contatti" raggiungibile:

1) Cliccando sull'icona in alto a destra



2) Cliccando su "Contatti" in fondo a destra di ogni pagina



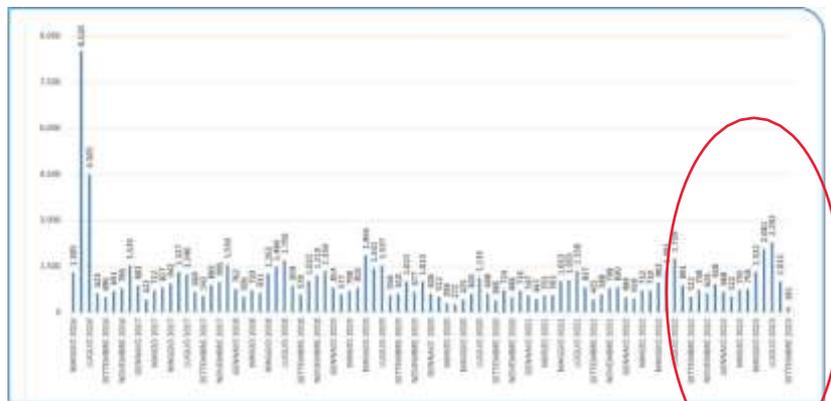
FINE
PROCEDURA

3) Oppure tramite il link <https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case>, selezionando la categoria richiesta con "Deposito Contratti" e la sottocategoria richiesta con "Quesiti normativi" o "Quesiti tecnici" in base alle esigenze.

REPORT DEPOSITO CONTRATTI MINISTERO DEL LAVORO

Alla data del **15 settembre 2023** sono stati depositati **88.733** contratti, redatti secondo l'articolo 5 del DM 25 marzo 2016.

Il grafico che segue mostra la distribuzione mensile dei contratti depositati:



TIPOLOGIA CONTRATTO	SETTORE	PREVEDONO OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ		PREVEDONO IL WELFARE	
		LAVORATORI BENEFICIARI	VALORE ANNUO MEDIO DEL PREMIO (DA VALORE MINIMO A VALORE MASSIMO A SECONDA DEL COMPARTO, IN EURO)	LAVORATORI BENEFICIARI	VALORE ANNUO MEDIO DEL PREMIO (DA VALORE MINIMO A VALORE MASSIMO A SECONDA DEL COMPARTO, IN EURO)
AZIENDALE	Agricoltura	4.697	1.241,69	3.393	1.344,43
	Industria	883.153	Da 1486,36 a 1708,66	861.820	Da 1596,61 a 1746,96
	Servizi	1.833.675	Da 1252,5 a 1858,9	1.735.555	Da 968,13 a 1820,68
TOTALE AZIENDALE		2.721.525	1.728,45	2.600.768	1.724,44
TERRITORIALE	Agricoltura	470	1.025,83	280	307,13
	Industria	31.645	Da 568,12 a 917,96	39.010	Da 481,25 a 1607,85
	Servizi	129.309	Da 201,68 a 2058,45	70.652	Da 479,75 a 2277,39
TOTALE TERRITORIALE		161.424	981,37	109.942	1.505,54
TOTALE		2.882.949	1.625,22	2.710.710	1.704,89

Alla data del 15 settembre 2023, **14.630** depositi di conferma si riferiscono a contratti futuri attivi; di questi, **12.426** sono riferiti a contratti aziendali e **2.204** a contratti territoriali.



REPORT DEPOSITO CONTRATTI MINISTERO DEL LAVORO

➤ DECONTRIBUZIONE

A seguito della pubblicazione del Decreto Interministeriale 12 settembre 2017, è possibile indicare all'atto del deposito telematico dei contratti aziendali la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti.

Alla data del **15 Settembre 2023** sono stati

depositati **5.859** contratti di cui **4.020** corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e **1.839** corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.

1.114 depositi si riferiscono a contratti tuttora "attivi", di cui **692** corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e **422** corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.



MISURE DI WELFARE AZIENDALE

WELFARE AZIENDALE: LIBERALITÀ O ACCORDO NEGOZIALE

WELFARE AZIENDALE.. DI COSA SI TRATTA?

Le misure di welfare aziendale rappresentano una **retribuzione non monetaria**, con funzione **sussidiaria**, erogata sotto forma di:

1. OPERE
2. BENI – SERVIZI
3. PRESTAZIONI
4. SOMME

.. erogazione **atipica**, ammessa nei casi tassativamente previsti dalla normativa e verso misure a favore dei familiari.

SOCIAL WELFARE



I SERVIZI DEL WELFARE AZIENDALE

- **non concorrono** alla formazione del reddito da lavoro dipendente e assimilato;
- **sono deducibili** dal reddito di impresa **entro il limite del 5 per mille** dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi in caso di erogazione volontaria (non formalizzata, liberalità);
- sono **totalmente deducibili** dal reddito di impresa in caso di erogazione in conformità di accordo, contratto, regolamento.

WELFARE AZIENDALE: LIBERALITÀ O ACCORDO NEGOZIALE

CHI SONO I BENEFICIARI?

Lavoratori dipendenti, amministratori, collaboratori, tirocinanti, lavoratori somministrati, loro familiari.

LE CATEGORIE

«generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti»

deve intendersi come generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme), poiché, invece, qualunque somma attribuita ad personam costituisce reddito di lavoro dipendente (cfr. circ. n. 326/E/97, par. 2.2.6) – la categoria è rappresentata da lavoratori di un certo tipo o che si trovano nella stessa condizione.

INTRODUZIONE

I servizi di welfare aziendale si introducono:

- da conversione P.d.R.
- da obbligo negoziale di I livello
- da obbligo negoziale di II livello
- volontariamente.

SOCIAL WELFARE



INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: BENI E SERVIZI

CATEGORIE DI BENI EROGABILI TRAMITE WELFARE AZIENDALE

Categoria **opere e servizi per finalità sociali**

Educazione e istruzione

- Corsi extraprofessionali
- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)
- Servizi di orientamento allo studio

Ricreazione

- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv,...
- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,...
- Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...
- Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza
- Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze
- Attività culturali (mostre e musei)
- Biblioteche
- Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,...)

Assistenza sociale

- Assistenza domiciliare
- Badanti
- Case di riposo (R.S.A.)

Assistenza sanitaria

- Checkup medici
- Visite specialistiche
- Cure odontoiatriche
- Terapie e riabilitazione
- Sportello ascolto psicologico

Culto

- pellegrinaggi (pacchetto completo)

Soggetti beneficiari: dipendente e/o suoi familiari anche non fiscalmente a carico

non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro

modalità di erogazione:

attraverso strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati - con pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore) - con l'utilizzo di una piattaforma elettronica - con voucher

INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: BENI E SERVIZI

Categoria somme e servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare

- Asili nido
- Servizi di babysitting
- Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
- Università e Master
- Libri di testo scolastici e universitari Ricreazione

Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione

- Doposcuola o Pre-scuola
- Buono pasto mensa scolastica
- Scuolabus, gite didattiche
- Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri,...)

Ludoteche e centri estivi e invernali

- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali
- Spese per frequentazione di ludoteche

Borse di studio

- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio

Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti¹

- Badanti
- Assistenza domiciliare
- Case di riposo (R.S.A.)
- Case di cura

Soggetti beneficiari: familiari del dipendente anche non fiscalmente a carico

è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea

modalità di erogazione:

attraverso strutture di fornitori terzi convenzionati - con pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio - con l'utilizzo di una piattaforma elettronica - con voucher



¹ Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)

INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: BENI E SERVIZI

Categoria beni e servizi in natura

- Buoni spesa per generi alimentari
- Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni spesa per acquisti vari
- Buoni carburante
- Ricariche telefoniche

Soggetti beneficiari: dipendenti

non è ammessa l'erogazione
sostitutiva in denaro

modalità di erogazione:

erogazione di beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati – con l'utilizzo di una piattaforma elettronica – con voucher – limite spesa euro 258,23, esteso dal Decreto Lavoro a euro 3.000,00 per i nuclei con familiari a carico (misura valida fino al 31/12/2023)



INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: MISURE ALTERNATIVE DI WELFARE



WELFARE PREMIALE

Con la risoluzione 55 del 25 settembre 2020 l'Amministrazione finanziaria ha fornito importanti precisazioni in merito ai piani welfare cosiddetti «premiali» confermando principi di carattere generale già espressi in precedenti pronunce e, al contempo, delineando nuovi e più definiti limiti per l'implementazione degli stessi.

Da una parte, infatti, l'Agenzia ha ribadito che i piani welfare, oltre a non poter essere riconosciuti in sostituzione di retribuzione fissa o variabile, non possono né consentire ai dipendenti di scegliere tra erogazioni in denaro o in beni e servizi - come avviene, invece, in caso di conversione dei premi di risultato - né prevedere, in caso di mancato utilizzo, la liquidazione in denaro degli importi messi a disposizione.



INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: MISURE ALTERNATIVE DI WELFARE



WELFARE PREMIALE

Dall'altra, l'Agenzia, seppur riconoscendo la legittimità - oltre ai piani con finalità prettamente sociale - anche di quelli aventi finalità prevalentemente premiale e incentivante, ha avuto modo di precisare come questi ultimi possano esclusivamente essere funzionali a gratificare i dipendenti in seguito al raggiungimento di risultati aziendali o a fidelizzarli e che, nel caso in cui prevedano una graduazione nell'erogazione, quest'ultima non possa essere operata in funzione di una valutazione dell'attività e/o della prestazione lavorativa dei dipendenti, dovendosi escludere, ad esempio, una quantificazione del valore figurativo da assegnare a ciascun dipendente in funzione della presenza di ciascuno in azienda. In altre parole, **è stata riconosciuta la possibilità per i datori di lavoro di erogare in beni e servizi il valore creato dall'azienda grazie al conseguimento di risultati positivi ma non, invece, di legare i sistemi di welfare alle performance dei dipendenti, introducendo, dunque, un principio di carattere generale di cui, seppur in misura diversa a seconda delle specifiche circostanze del caso, si dovrà necessariamente tenere conto per la revisione o l'introduzione dei piani di welfare.**

INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: MISURE ALTERNATIVE DI WELFARE

WELFARE AGLI AMMINISTRATORI

INTERPELLO 954-1417/2016

- servizi di tipo “ricreativo” messi a disposizione agli amministratori componenti del CDA e ai lavoratori dipendenti;
- budget figurativo totalmente a carico azienda;
- servizi messi a disposizione alla generalità dei dipendenti/categorie;
- piano welfare introdotto attraverso un regolamento che la società si riserva di far cessare negli effetti unilateralmente e discrezionalmente;
- deducibilità totale per il personale dipendente e per gli amministratori; deducibilità limitata art. 100 TUIR per l’azienda, in virtù di piano di welfare che non costituisce l’adempimento di obbligo negoziale.



INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: MISURE ALTERNATIVE DI WELFARE

WELFARE EDUCATIVO: servizio di ricarica per auto elettriche private dei dipendenti

Le aziende possono offrire ai propri dipendenti un servizio di ricarica elettrica gratuita dell'automobile nell'ambito dei piani di «welfare aziendale»!

Lo conferma l'Agenzia delle Entrate con **l'interpello n. 329 del 10 giugno 2022.**



INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: MISURE ALTERNATIVE DI WELFARE

WELFARE EDUCATIVO, IL CASO:

Una società, holding multinazionale che opera nel settore della produzione e della trasformazione della carta *tissue* in prodotti finiti confezionati, ha fatto della "sostenibilità" una leva strategica di sviluppo e ha voluto sensibilizzare i propri dipendenti circa l'utilizzo della mobilità elettrica, rinnovando il parco auto aziendale con automezzi elettrici o a tecnologia ibrida.

La società ha fatto sapere che vorrebbe offrire sei mesi di ricarica gratuita ai dipendenti che acquisteranno auto elettriche entro un determinato periodo di tempo utilizzando ove possibile l'energia elettrica prodotta dai propri impianti fotovoltaici o idroelettrici ovvero, in alternativa, laddove ciò non sia praticabile, stipulando convenzioni con soggetti terzi fornitori delle ricariche, stabilendo ovviamente delle limitazioni (ad esempio, un numero massimo di ricariche effettuabili) al fine di evitare abusi.

L'azienda ha chiesto, pertanto, se l'attività rientrasse o meno nell'ambito nei piani di «welfare aziendale» (ex art. 51, comma 2, lettera f), del Tuir) ai sensi del quale non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente «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» per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, se erogati alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi.



INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: MISURE ALTERNATIVE DI WELFARE

WELFARE EDUCATIVO, IL CASO:

L' Agenzia ha espresso parere **POSITIVO**.

Il documento specifica per prima cosa che affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, devono verificarsi congiuntamente le seguenti condizioni:

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.
- Le opere e i servizi contemplati possono essere messi direttamente a disposizione dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda, a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

○L'Agenzia delle Entrate ha ritenuto che tra le finalità di «educazione» possa rientrare anche il servizio di ricarica dell'auto elettrica, posto che tale iniziativa ha lo scopo «di promuovere un utilizzo consapevole delle risorse ed atteggiamenti responsabili dei dipendenti verso l'ambiente». In questa occasione, infatti, può individuarsi una «finalità di educazione ambientale» perseguita dall'azienda.



INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: MISURE ALTERNATIVE DI WELFARE

WELFARE EDUCATIVO, IL CASO:

Oltre a questo, l'amministrazione finanziaria ha rilevato come l'obiettivo di dare impulso a una compiuta transizione ecologica anche attraverso una mobilità sostenibile costituisca **uno specifico obiettivo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**.

Pertanto l'iniziativa **può rientrare a pieno titolo** tra i piani di welfare aziendale in presenza delle altre condizioni previste dalla legge.



INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: MISURE ALTERNATIVE DI WELFARE

WELFARE SOSTENIBILE

Il concetto di sostenibilità proviene dall'idea di "gestione sostenibile" di una risorsa, in cui si prevede di utilizzare o prelevare quella risorsa senza danneggiare la sua naturale capacità di rigenerarsi.

Quali sono i vantaggi?

1. contribuire a creare e mantenere un elevato profilo aziendale, un'immagine e una reputazione positive;
2. creare un ambiente di lavoro migliore, più sicuro e più motivante (il c.d. benessere organizzativo di un'azienda);
3. garantire una forte coesione con gli stakeholder;
4. facilitare l'accesso al credito e ridurre il rischio di impresa;
5. migliorare l'efficienza della gestione aziendale;
6. permettere di usufruire di vantaggi fiscali e semplificazioni amministrative.



INTRODURRE UN PIANO DI WELFARE: MISURE ALTERNATIVE DI WELFARE

WELFARE SOSTENIBILE

ESEMPI DI WELFARE SOSTENIBILE (secondo il progetto “Song” realizzato da MeglioQuesto Spa)

- la necessità di creare delle postazioni di lavoro “**ergonomiche**” in senso lato, ovvero non riconducibili solo alla posizione della scrivania o al tipo di poltrona, ma a criteri di architettura e design sostenibili, in grado quasi di ricreare un ambiente lavorativo in mezzo alla natura, con una forte riduzione di emissioni, grazie ai materiali da costruzione utilizzati, e con l’assenza quasi totale di inquinamento acustico e visivo;
- l’accordo che l’azienda ha stipulato con il **Pronto Soccorso psicologico di Milano**. Un benefit innovativo inserito nel piano di welfare aziendale, utile a supportare un disagio, anche temporaneo, dei dipendenti;
- un panel di attività mirate a coltivare il talento di ciascuno, per far emergere le potenzialità e la creatività, migliorare la performance partecipativa e promuovere l’inclusione, a tutti i livelli.

ALTRI ESEMPI:

- la figura del **mobility manager**: il suo compito è quello di pianificare e gestire gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, pianificare lo smart working e gestire il tutto in maniera responsabile e sostenibile. Il mobility management quindi, inserito in una strategia più ampia di welfare aziendale, diventa un punto fondamentale per formulare azioni di mobilità sostenibile che possano avere un impatto sia sul benessere dei lavoratori sia sull’ambiente;
- lo **smart working**: continuare a incentivare il lavoro da casa ha effetti positivi sia sull’ambiente che per l’azienda stessa. Aiuta, infatti, a ridurre l’inquinamento causato dall’uso dell’automobile e a risparmiare in maniera incisiva sui costi (gasolio/benzina);
- l’orario flessibile;
- la banca ore;
- il family day;
- i *checkup* sanitari;
-





QUANTI TIPI DI WELFARE CONOSCI?



Per welfare aziendale, letteralmente "benessere aziendale" si intende un insieme di benefit e prestazioni non monetarie erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari.





QUANTI TIPI DI WELFARE CONOSCI?



01 WELFARE CONTRATTUALE



02 WELFARE AZIENDALE



03 WELFARE PREMIALE

Per welfare aziendale, letteralmente "benessere aziendale" si intende un insieme di benefit e prestazioni non monetarie erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari.



04 WELFARE INDIVIDUALE



05 WELFARE EDUCATIVO



06 WELFARE SOSTENIBILE

06-1 WORK-LIFE BALANCE

06-2 SMART WORKING

06-3 BENESSERE ORGANIZZATIVO AZIENDALE



COME COSTRUIRE POLITICHE DI PREMIALITÀ AZIENDALE E INDIVIDUALE

	PREMIO DI RISULTATO	PIANO DI WELFARE
Ratio	<ul style="list-style-type: none"> incrementare un obiettivo 	<ul style="list-style-type: none"> benessere del lavoratore in ottica win win
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> coinvolgere il lavoratore dal punto di vista dell'impegno, retribuzione integrativa a quella minima contrattuale 	<ul style="list-style-type: none"> valorizzazione capitale umano, fidelizzazione, motivazione, maggior coinvolgimento, aumento potere di acquisto, basso turn over, conciliazione tempi di vita e lavoro
Strumento	<ul style="list-style-type: none"> accordo sindacale territoriale o aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> nessuna formalizzazione (liberalità) regolamento aziendale – no sindacato accordo sindacale gestionale contratto (l livello, territoriale, interconfederale)
Beneficiari	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratore (famiglia in caso di conversione in w.a.) 	<ul style="list-style-type: none"> Dipende dal servizio: lavoratore, lavoratore e famiglia, solo famiglia
Parametri e risultato	<ul style="list-style-type: none"> Sì, obbligatori 	<ul style="list-style-type: none"> Sì, non obbligatori
Destinatari teorici	<ul style="list-style-type: none"> Totalità di lavoratori, generalità, singolo lavoratore 	<ul style="list-style-type: none"> Totalità di lavoratori, generalità
Limiti	<ul style="list-style-type: none"> nessun limite per il P.d.R. euro 3000,00 annui in caso di detassazione entro 3000,00 annui il limite della conversione in servizi di welfare non tutti i lavoratori beneficiari della detassazione coinvolgimento paritetico lavoratori + decontribuzione esclusi i non dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> nessun limite salvo per la categoria fringe benefit inclusi i titolari di reddito assimilato a lavoro dipendente non concorrenza alla formazione del reddito tranne nel caso di mancanza di generalità/categorie esclusa decontribuzione

COME COSTRUIRE POLITICHE DI PREMIALITÀ AZIENDALE E INDIVIDUALE

IL PREMIO DI RISULTATO	IL WELFARE VOLONTARIO	IL WELFARE CONTRATTUALE I E II LIVELLO
Erogazione in denaro convertibile in servizi o convertibile in rimborso, detassazione, decontribuzione	Erogazione in servizi Erogazione in rimborso	Erogazione in servizi Erogazione in rimborso
Accordo sindacale aziendale-territoriale	Non regolamentato – liberalità pura	Welfare I livello contrattuale – accordo sindacale Regolamento aziendale che configura l'adempimento di un obbligo negoziale
Limite di euro 3000,00	Nessun limite in servizi	Nessun limite in servizi
Retribuzione	Non concorre alla formazione del reddito	Non concorre alla formazione del reddito
Deducibilità ordinaria – deducibilità totale in caso di conversione del premio in servizi di welfare	Deducibilità limitata	Deducibilità totale
Legge stabilità 2016	Articoli 51 e 100 TUIR	Articoli 51 e 100 TUIR
Premialità, conversione in servizi art.51 e 100 TUIR	Finalità: istruzione, culto, ricreazione...	Tutti i servizi previsti da art. 51 e art.100 TUIR
Destinatari: dipendenti (anche familiari in caso di conversione)	Generalità o categorie di lavoratori e loro familiari	Generalità o categorie di lavoratori, familiari



I servizi, beni, opere, prestazioni costituiscono **deroghe** al principio di onnicomprensività previsto dall'art. 49 TUIR

WELFARE E WELLBEING



LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

IL QUADRO DI INSIEME: I SISTEMI DI WELFARE AZIENDALE



LEVE FISCALI

- Un insieme di misure che il datore di lavoro volontariamente o per obbligo negoziale mette a disposizione dei propri collaboratori e indirettamente alle famiglie di questi con l'obiettivo di aumentarne il potere di acquisto (c.d. leve fiscali).

WELL BEING

- Un insieme di misure introdotte volontariamente dal datore di lavoro e volte a migliorare l'organizzazione, il clima aziendale e i rapporti interni con l'obiettivo di ottimizzare il processo del lavoro per aumentarne la qualità, efficacia, efficienza e produttività (c.d. **benessere organizzativo**) e misure organizzative volte ad incentivare l'equilibrio fra vita professionale e vita privata (c.d. **work-life balance**).

Riferimenti Normativi:

- Legge di stabilità anno 2016
- Legge di stabilità anno 2017
- Legge di stabilità anno 2018
- Art. 51 comma 2 e ultimo periodo comma 3 TUIR
- Art. 100 TUIR
- Legge 81/2017
- D.Lgs. 105/2022

LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

IL QUADRO DI INSIEME: I SISTEMI DI WELFARE AZIENDALE



IN PRATICA:

Il Welfare aziendale è rappresentato da misure che hanno l'obiettivo di:

- aumentare il potere di acquisto del lavoratore e della sua famiglia (lavoratore e famiglia)
- aumentare la qualità-efficacia-efficienza-produttività del suo lavoro (lavoratore)
- incentivare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata (lavoratore e famiglia)

**WELFARE
SOSTENIBILE!!**

LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

DEFINIZIONE

Misure organizzative volte ad incentivare l'equilibrio fra vita professionale e vita privata [c.d. **work-life balance**]

ORIGINE

Art. 9 legge 53/2000

Contributi dal fondo per l'occupazione per le aziende fino a 50 dipendenti che attraverso accordi contrattuali che prevedessero, fra l'altro progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari:

forme di flessibilità degli orari

forme di flessibilità dell'organizzazione del lavoro

PART TIME REVERSIBILE

TELELAVORO

LAVORO A DOMICILIO

ORARIO FLESSIBILE IN ENTRATA O IN USCITA

BANCA DELLE ORE

FLESSIBILITÀ SUI TURNI

ORARIO CONCENTRATO

EXAMPLE

LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

RIFERIMENTI NORMATIVI

D.Lgs. 151/2001

[Testo Unico maternità paternità]

L.296/2006, art.1 c.1250 e seguenti

[Fondo per le politiche familiari per il finanziamento delle previsioni dell'art. 9 legge 53/2000]

L.81/2017 art. 20 e seguenti

[Smart working]

DM 12/09/2017

Circolare INPS 163/2017



RATIO

Esigenze di cura familiare, politiche genitoriali, cura dei non autosufficienti, produttività.

PERCHE' PRESTARE ATTENZIONE ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

L'ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato una Relazione annuale - riferita all'anno 2021 - sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

E' emerso che nel corso del 2021, il numero delle convalide complessivamente adottate su tutto il territorio nazionale è stato pari a **52.436**. Di queste 52.436 convalide totali, **37.662 (il 71,8%) si riferiscono a donne e 14.774 (28,2%) a uomini.**

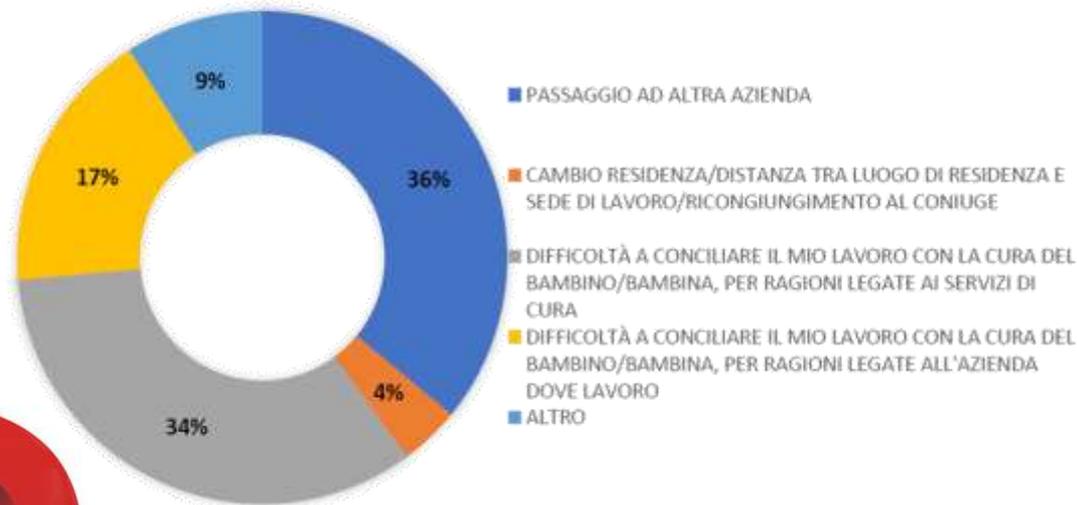


La tipologia di recesso più frequente, come nelle precedenti annualità, è costituita dalle **dimissioni volontarie**, cui si riferisce oltre il 94% delle convalide (49.513), mentre le dimissioni per giusta causa (1.796) superano largamente il 3% e le risoluzioni consensuali (1.127) risultano poco oltre il 2% del totale.

PERCHE' PRESTARE ATTENZIONE ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

Fig. 7 Motivazioni di recesso – incidenza % su totale delle motivazioni indicate-2021

La motivazione più frequente è la difficoltà di conciliazione tra la condizione lavorativa e le esigenze di cura della prole, sia per ragioni legate alla disponibilità di servizi di cura che per ragioni di carattere organizzativo riferite al proprio contesto lavorativo. Sommando le due motivazioni, si arriva ad una percentuale del 51%



PERCHE' PRESTARE ATTENZIONE ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO



Tab.13 Motivazioni alla richiesta di recesso –convalide 2021 per genere e var% dal 2020

	2021				var % 2021-2020		
	F	M	TOT	% F	F	M	TOT
A PASSAGGIO AD ALTRA AZIENDA	10.083	12.186	22.269	45,3	37,8%	58,9%	49%
B CAMBIO RESIDENZA/DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO/RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE	2.016	430	2.446	82,4	47,9%	69,3%	51%
C DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE AI SERVIZI DI CURA:	20.299	498	20.797	97,6	8,4%	43,9%	9%
C1 MANCATO ACCOGLIMENTO AL NIDO	694	17	711	97,6	-32,8%	-41,4%	-33,1%
C2 ASSENZA PARENTI DI SUPPORTO	15.149	381	15.530	97,5	12,2%	67,8%	13,1%
C3 ASSISTENZA AL NEONATO (ASILO NIDO/BABY SITTER)	4.456	100	4.556	97,8	6,6	11,1	6,7
D DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE ALL'AZIENDA DOVE LAVORO:	10.062	660	10.722	93,8	2,7%	66,2%	5%
D1 LA MIA SEDE DI LAVORO È TROPPO LONTANO	2.128	265	2.393	88,9	8,5%	85,3%	13,7%
D2 LA MIA SEDE DI LAVORO È STATA CAMBIATA	220	26	246	89,4	-10,6%	18,2%	-8,2%
D3 LE MIE MANSIONI SONO STATE CAMBIATE	130	30	160	81,3	18,2%	50,0%	23,1%
D4 L'ORGANIZZAZIONE E LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO PARTICOLARMENTE GRAVOSI E/O DIFFICILMENTE CONCILIABILI CON LE ESIGENZE DI CURA DELLA PROLE	5.700	281	5.981	95,3	-2,8%	73,5%	-0,7%
D5 IL DATORE DI LAVORO NON PUÒ/NON VUOLE MODIFICARE I MIEI ORARI DI LAVORO (TURNI, FLESSIBILITÀ INGRESSO/USCITA, ECC.)	1.117	52	1.169	95,6	22,5%	13,0%	22,0%
D6 IL DATORE DI LAVORO NON VUOLE CONCEDERMI IL PART TIME	767	6	773	99,2	9,1%	50,0%	9,3%
E TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA DOVE LAVORO	52	24	76	68,4	-37,3%	100,0%	-20%
F ALTRO:	3.860	1.779	5.639	68,5	13,7%	40,2%	21%
Totale	46.372	15.577	61.949	74,9	14,0%	56,6%	22,4%

Elab. Inapp su dati IRL, 2021



Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro



GRIGLIA DI VALUTAZIONE

Elemento di valutazione	Punteggi	Punteggio max per elemento di valutazione
1. L'impresa applica un contratto integrativo e/o un programma di welfare?	0; 2	2
2. Qual è la percentuale di dipendenti donne rispetto al totale dei dipendenti?	0; 1; 2	2
3. Qual è il rapporto tra manager donne rispetto al totale delle figure manageriali presenti?	0; 1; 2	2
4. L'impresa dispone di un organigramma?	0; 2	2
5. L'impresa dispone di un mansionario?	0; 2	2
6. Indicare, a parità di inquadramento professionale, il differenziale retributivo per genere	0; 2	2
7. Indicare le eventuali promozioni (progressioni verticali e/o orizzontali) effettuate nell'ultimo anno	0;1;2	2
8. L'impresa si è dotata di politiche e/o regole di gestione formalizzate sulle tematiche della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità per i dipendenti?	0; 1	1
9. L'impresa ha aggiornato il documento di valutazione rischi negli ultimi tre anni (2021-2022-2023)?	0;1	1
10. L'impresa ha effettuato una valutazione del rischio molestie e violenza sui luoghi di lavoro?	0;1	1
11. L'impresa ha adottato un modello organizzativo gestionale ex D.Lgs 231/01?	0;2	2
12. L'impresa ha predisposto un bilancio di sostenibilità?	0;2	2
13. L'impresa possiede una certificazione di Sistema di Gestione in corso di validità?	0;2;5	5
14. L'impresa ha definito regole/procedure formalizzate per: a) comunicazione interna/esterna b) individuare e monitorare gli obiettivi del personale c) modalità di selezione, assunzione e progressione del personale d) accesso del personale ai programmi di sviluppo professionale e) accesso del personale a strumenti di flessibilità	0;1	5
15. L'impresa ha realizzato interventi di formazione/informazione in tema di parità di genere e inclusione?	0;2	2
16. Indicare eventuali strumenti di flessibilità/welfare adottati dall'impresa: a) Part - time b) Smart working / telelavoro c) Asilo nido aziendale o convenzionato d) Flessibilità orario lavoro	0;1	4
PUNTEGGIO MAX		37
Punteggio minimo per l'accesso all'agevolazione per micro imprese		7 punti
Punteggio minimo per l'accesso all'agevolazione per piccole imprese		10 punti
Punteggio minimo per l'accesso all'agevolazione per medie imprese		16 punti

PERCHE' PRESTARE ATTENZIONE ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO



Per l'accesso ai contributi è necessario effettuare un pre-screening di autovalutazione e ottenere un esito che dimostri un adeguato grado di maturità dell'impresa sui temi inerenti alla parità di genere;

TEST DI PRE SCREENING

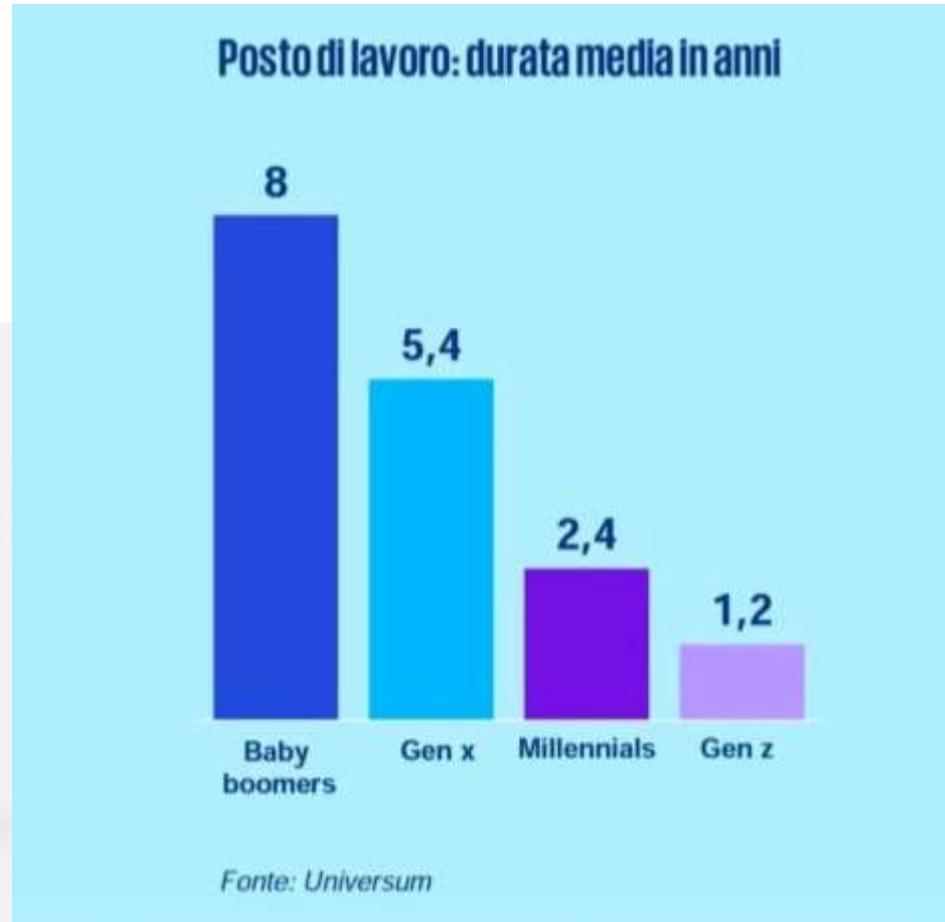
Rilevano, fra le altre misure:

1. Contratto aziendale
2. Misure di welfare
3. Organigramma
4. Mansionario
5. Regolamento per la gestione di diversità, inclusione e pari opportunità
6. Aggiornamento periodico del DVR (triennale o con maggior frequenza)
7. Misure di flessibilità, fra cui part time, smart working, orario flessibile

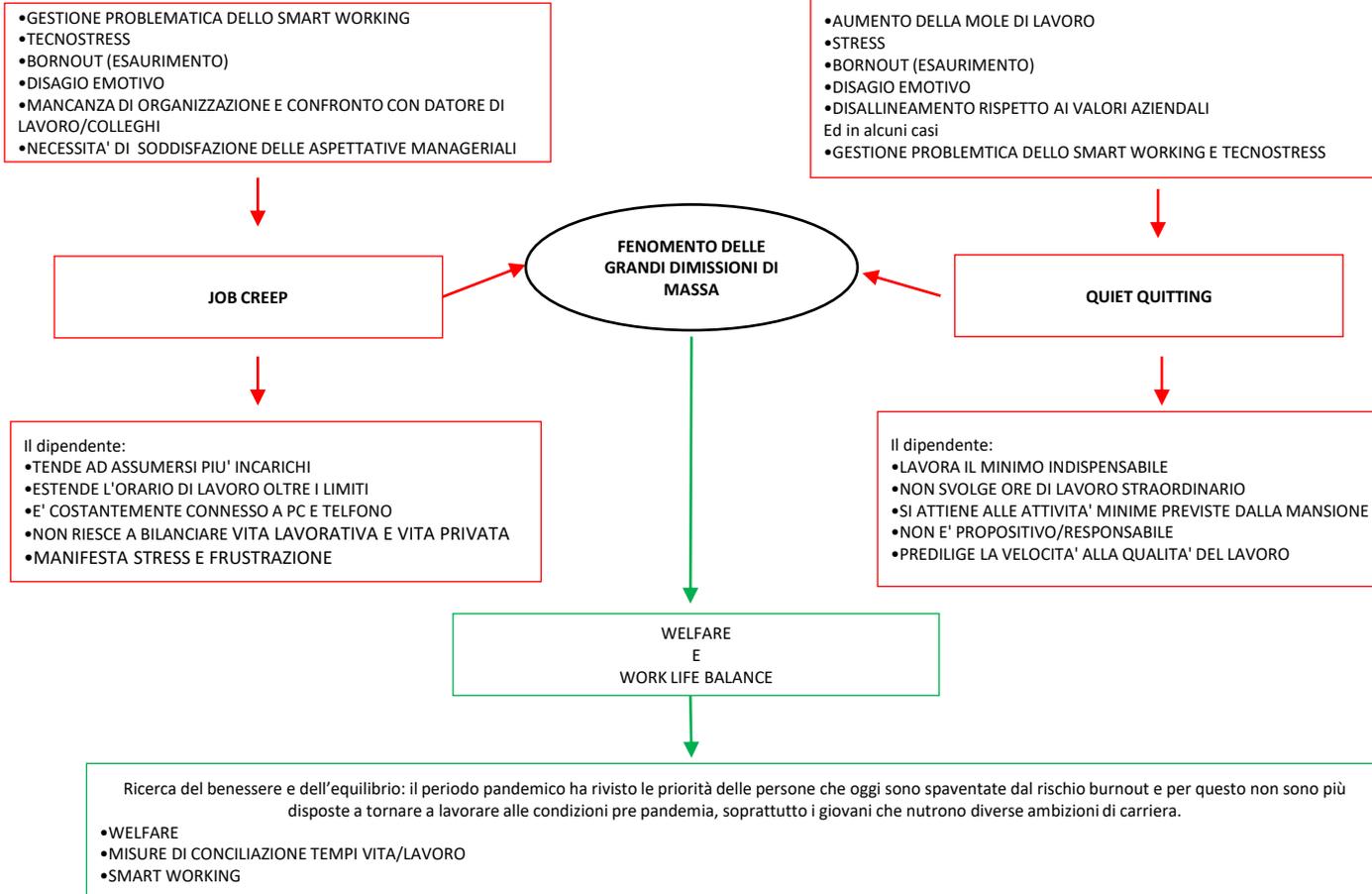
Link alla pagina:

<https://certificazionediparitàdigenerazione.unioncamere.gov.it/>

PERCHE' PRESTARE ATTENZIONE ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO



PERCHE' PRESTARE ATTENZIONE ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO



IL FENOMENO DEL «JOB CREEP» O «WORK CREEP»

**TRADOTTO LETTERALMENTE SIGNIFICA
«LAVORO STRISCIANTE»**

Fenomeno in voga negli anni 2000 e poi scomparso per qualche anno, sta tornando a far parlare di sé complici anche gli effetti lasciati dalla pandemia, dal boom dello smart-working e del lavoro ibrido, all'utilizzo sempre più frequente di strumenti tecnologici.



IL FENOMENO DEL «JOB CREEP» O «WORK CREEP»



COS'E' IL JOB CREEP: il dipendente tende ad assumersi **più incarichi** di quelli relativi alla propria mansione, a estendere l'orario di lavoro oltre i limiti contrattuali e a rimanere sempre collegato al computer o allo smartphone, sempre a disposizione di superiori e colleghi.

Si risponde quindi alle mail aziendali e si interagisce costantemente alle chat lavorative anche a tarda sera senza che ci sia alcun aumento di stipendio, quasi «volontariamente».

Ne consegue ovviamente uno sbilanciamento del cosiddetto work-life balance a favore della vita professionale, con **relativo stress e peggioramento della qualità della vita.**

..l'insaziabile volontà di non fermarsi mai..

IL FENOMENO DEL «QUIET QUITTING»



TRADOTTO LETTERALMENTE SIGNIFICA «ABBANDONO SILENZIOSO»

COS'E' IL QUIET QUITTING: Il *quiet quitting* si manifesta quando un dipendente cerca di limitare i propri compiti a quelli strettamente previsti dalla propria mansione, per evitare di lavorare più ore o fare più del minimo necessario richiesto. Il lavoratore in *quiet quitting* decide quindi di lavorare il **minimo indispensabile** per terminare il lavoro e senza fare ore di straordinario; si attiene a ciò che è previsto dalla propria mansione e, una volta tornato a casa, si lascia il lavoro alle spalle e si concentra sulla propria vita privata e sulle attività extra-lavorative.

L'abbandono silenzioso potrebbe voler significare che un dipendente non è soddisfatto della sua posizione o sta vivendo un *burnout*. L'abbandono silenzioso è un modo in cui il dipendente affronta il burnout per alleviare lo stress. Può anche voler dire che il dipendente è pronto a cambiare posizione o che sta cercando un altro lavoro.

I NUOVI RISCHI PSICOSOCIALI EMERGENTI



Durante il contesto pandemico, molte aziende hanno dovuto avviare una significativa **riorganizzazione del lavoro** che includeva, ad esempio, l'introduzione del telelavoro, la rotazione e l'alternanza tra i team e la riduzione degli orari di apertura.

Alcuni intervistati in Spagna e nei Paesi Bassi hanno indicato che l'impatto del telelavoro ha permesso ai giovani genitori di trascorrere più tempo con i figli, ma altri intervistati hanno spesso sollevato il pericolo di **confusione tra lavoro e vita familiare**.

La ricerca ha raccolto poi opinioni differenti anche tra i lavoratori più giovani e senza impegni familiari. Alcuni infatti preferiscono comunicare e lavorare online a causa della **comodità** e del denaro risparmiato nei viaggi casa-lavoro, mentre altri parlano della lotta per bilanciare lavoro e vita privata e si sentono sopraffatti dalle forme puramente online di comunicazione con i colleghi.

Molti lavoratori hanno notato, come risultato del telelavoro, un **deterioramento della qualità della comunicazione**: la mancanza di contatto umano e di dialogo tra i lavoratori hanno ridotto la possibilità di confronto e condivisione dei problemi legati al lavoro.

Il welfare aziendale potrebbe essere una soluzione a questi nuovi fenomeni in continua espansione!!

PREMIALITA' E WELFARE

Come testare il gradimento dei lavoratori

COME TESTARE IL GRADIMENTO DEI LAVORATORI

Risposte: 24 Saltate: 0

Di seguito i risultati di una indagine in tema di welfare aziendale effettuata ai dipendenti di un'azienda che svolge attività di disegnatori tecnici.

1

Sai quali sono i beni di welfare previsti dalla normativa?



#	RISPOSTE
1	No
2	No
3	solo in parte
4	Si
5	No
6	No
7	no
8	buoni pasto, carburante, spesa, abbonamenti palestra
9	No.
10	no
11	no
12	No
13	no
14	no
15	no
16	no
17	No
18	Buoni spesa, rimborsi per spese mediche, assistenza anziani e figli a carico, convenzioni con negozi, palestre, cinema etc.
19	si
20	No
21	No
22	Spese mediche, fondi pensionistici.
23	no
24	no

COME TESTARE IL GRADIMENTO DEI LAVORATORI

Risposte: 22 | Saltate: 2



2

Quali beni sono di tuo interesse (vacanze, abbonamenti, spese mediche, corsi di formazione)?



#	RISPOSTE
1	Corsi di formazione, spese mediche
2	buoni pasto
3	Tutto
4	Corsi di formazione
5	Corsi di formazione ,vacanze , abbonamenti
6	vacanze, spesa, benzina
7	Vacanze
8	Vacanze.
9	non lo so
10	vacanze
11	Spese mediche, corsi di formazione, abbonamenti
12	vacanze, spese mediche
13	tutti
14	sono tutti e 4 validi
15	Corsi di formazione e abbonamenti
16	Buoni spesa, convenzioni palestre/vacanze, corsi formazione
17	Corsi formazione, vacanze, abbonamenti
18	Vacanze e corsi
19	Abbinamenti e spese mediche
20	Spese mediche, tessere carburante, buoni spesa
21	spese mediche, corsi di formazione
22	vacanze

COME TESTARE IL GRADIMENTO DEI LAVORATORI

Risposte: 18 Saltate: 6



3

Preferiresti una somma più bassa di premio o una somma più alta in beni welfare?

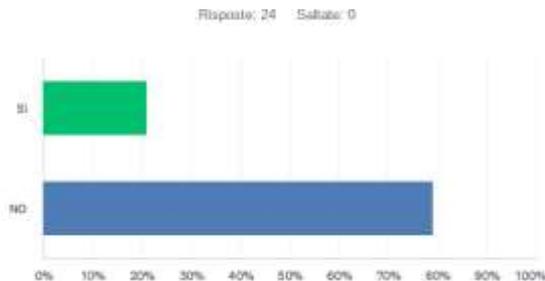


#	RISPOSTE
1	Somma più bassa di premio
2	somma più alta in beni welfare
3	Somma più alta in beni welfare
4	Somma più alta in beni
5	Premio
6	Più alta in beni welfare solo se di facile gestione
7	Dipende in cosa consistono i beni welfare.
8	non lo so
9	Non lo so
10	No
11	dipende, da approfondire in cosa consistono il premio e i beni welfare
12	da valutare in base ai beni welfare. In passato non ho mai goduto appieno dei beni welfare
13	indifferente
14	Una maggiore somma in beni welfare coprirebbe spese che a prescindere devono essere coperte dallo stipendio base, le agevolazioni potrebbero essere più comode
15	somma più bassa di premio
16	Da valutare
17	dipende dai beni in welfare
18	welfare

COME TESTARE IL GRADIMENTO DEI LAVORATORI

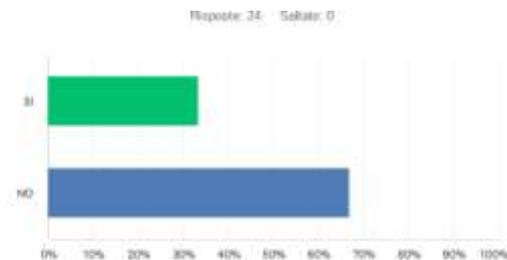


4 Hai familiari a carico?



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE
SI	20.83% 5
NO	79.17% 19
TOTALE	24

5 Sai che puoi sostenere le spese per i familiari con il welfare?



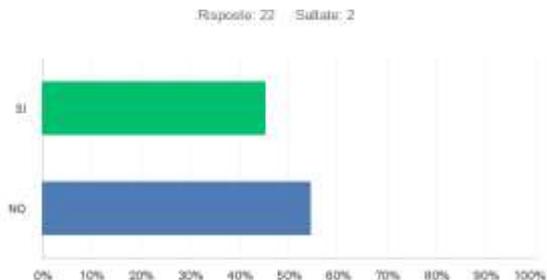
OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE
SI	33.33% 8
NO	66.67% 16
TOTALE	24

COME TESTARE IL GRADIMENTO DEI LAVORATORI



6

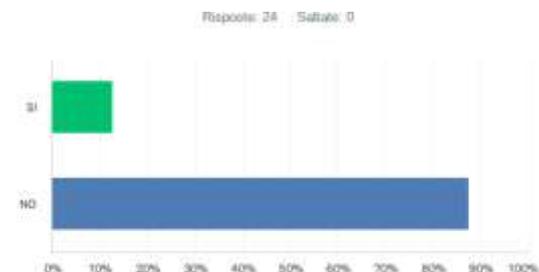
Hai conoscenti o amici che usufruiscono del welfare aziendale?



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE
SI	45.5% (10)
NO	54.5% (12)
TOTALE	22

7

Sai come spendere il welfare aziendale?



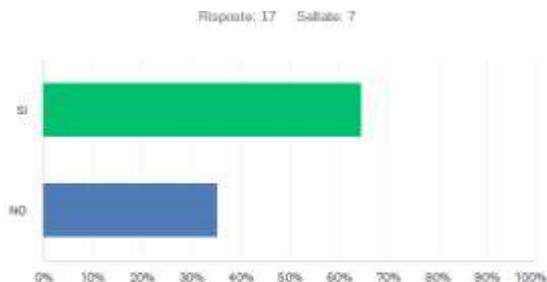
OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE
SI	12.5% (3)
NO	87.5% (21)
TOTALE	24

COME TESTARE IL GRADIMENTO DEI LAVORATORI



8

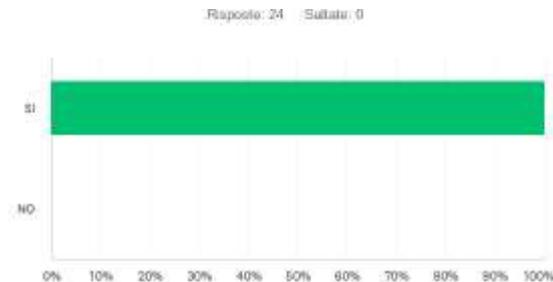
I tuoi amici sono soddisfatti del welfare aziendale?



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE
SI	64.71% 11
NO	35.29% 6
TOTALE	17

9

Ti piacerebbe approfondire l'argomento?



OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTE
SI	100.00% 24
NO	0.00% 0
TOTALE	24

PREMIALITA' E WELFARE 2024

E NEL 2024... COSA CAMBIERA'?

FRINGE BENEFIT FINO A MILLE EURO PER TUTTI

Sempre in tema di welfare, la legge di Bilancio conferma i fringe benefit esentasse. Limitatamente al periodo d'imposta 2024 si prevede infatti che «non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa».

LA MISURA PER I LAVORATORI CON FIGLI

Il limite di mille euro è elevato a 2.000 euro, prosegue la bozza di norma, «per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del Testo unico delle imposte sui redditi».

I datori di lavoro provvedono all'attuazione previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti (il lavoratore dovrà indicare il codice fiscale dei figli).

PROROGA DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO CON TASSAZIONE AGEVOLATA AL 5%

Solo per i premi erogati nell'anno 2024 e subordinatamente al rispetto delle condizioni ordinarie di spettanza





GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Dott.ssa Garbelli Barbara

Consulente del Lavoro in Pavia, Membro Centro Studi Nazionale ANCL