

INCONTRI MENSILI www.tcpercorsi.it

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA E DI PROSSIMITÀ

BOLOGNA - CAGLIARI - CASERTA - CATANIA - NAPOLI - PADOVA - PALERMO
ROMA - TORINO - TREVISO - UDINE - VERONA

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E WELFARE AZIENDALE COME STRUMENTO A SOSTEGNO DEL BENESSERE IN AZIENDA

I GIORNATA

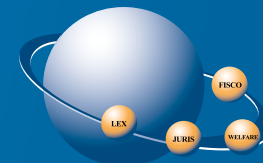
- La contrattazione collettiva: struttura e livelli;
- Le fonti: dall'accordo quadro 2009 al T.U. sulla rappresentatività
- Disciplina generale del contratto collettivo (forma, durata e contenuto);
- Efficacia soggettiva e oggettiva del contratto collettivo;
- Contrattazione collettiva aziendale, territoriale, di prossimità;
- Requisito della rappresentatività e casistica;
- Rispetto del contratto collettivo e agevolazioni normative e contributive (ultime interpretazioni giurisprudenziali e di prassi).

II GIORNATA

- La funzione normativa: gli istituti normativi oggetto di contrattazione integrativa;
- Quali margini e quali limiti alla regolamentazione "in deroga" degli istituti normativi;
- Disposizioni normative e previsioni di alcuni CCNL;
- Casi aziendali e tecniche di redazione: il demansionamento quale leva strategica di riorganizzazione aziendale; la riorganizzazione del lavoro: tempi e modi (part time, telelavoro, smart working); flessibilità contrattuale (contratto a termine; lavoro intermittente); Trattamenti di miglior favore (congedo parentale ad ore; permessi personali; conservazione del porto di lavoro).

III GIORNATA

- La funzione economica: gli istituti economici oggetto di contrattazione integrativa;
- Quali margini e quali limiti alla regolamentazione "in deroga" degli istituti economici;
- Disposizioni economiche dei principali contratti;
- Casi aziendali e tecniche di redazione: premi di produzione; decontribuzione e detassazione nelle recenti disposizioni di legge; welfare aziendale e contrattazione integrativa; gli elementi retributivi oggetto di contrattazione "in deroga" in sede aziendale.



PLeT

PIANETA LAVORO TRIBUTI
il nuovo modo di fare formazione



TeleConsul Editore

organizzazione e coordinamento scientifico: **Attilio Miotto** e **Gennaro Nannola**

a partire da
€ 180,00 + IVA



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE PREMI



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

INDICE

1. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI II LIVELLO: IL CONTESTO OPERATIVO
2. DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO: LE NOVITA' 2016
3. CONTRATTAZIONE E WELFARE AZIENDALE

1. LE ULTIME NOVITA'



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI II LIVELLO

IL CONTESTO OPERATIVO

Struttura e livelli della contrattazione collettiva

Primo livello:

- Accordi interconfederali (AI) stipulati a livello di confederazioni
- Contratti Collettivi Nazionali di Categoria (CCNL) stipulati a livello di Federazioni

Secondo livello:

- Contrattazione territoriale o aziendale (integrativa o di prossimità) siglata dalle strutture sindacali periferiche

Livello	Contratto	Soggetti stipulanti	Ambito di applicazione soggettivo	Ambito di applicazione territoriale
1°	Accordi Interconfederali	<ul style="list-style-type: none"> • Confederazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro • Spesso anche lo Stato 	Settore Economico (1)	Nazionale o Decentrata (2)
	CCNL	<ul style="list-style-type: none"> • Federazioni • Talvolta anche lo Stato • Talvolta il singolo datore di lavoro 	Categoria (3)	Nazionale
2°	Contrattazione decentrata	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazioni territoriali 	Dipendenti della categoria	Territoriale
	Contrattazione aziendale	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazioni sindacali dei lavoratori • Organizzazioni dei datori di lavoro • Talvolta il singolo datore di lavoro 	Dipendenti dell'azienda	Singola Azienda

(1) Industria, Artigianato, Terziario, Agricoltura, Credito

(2) In caso di applicazione decentrata, le intese riguardano sol particolari porzioni di territorio, soprattutto di dimensione Regionale –es. accordi sulla formazione professionale-

(3) Per categoria si intende il settore merceologico di produzione in cui si inserisce l'attività di ciascun datore di lavoro –es. Metalmeccanici, Tessili- ma si può riferire anche a specifici mestieri -es. Giornalisti, Portieri..-

Accordi Interconfederali

Sono stipulati dalle Confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, con la frequente partecipazione dello Stato in funzione di mediatore e garante

Tali contratti fissano in genere **regole comuni per i settori** produttivi di attività di ciascun datore di lavoro (**Artigianato**, Commercio, Industria, ecc.) e disciplinano in modo uniforme alcuni standard di riferimento

Accordi Interconfederali

Le materie principali degli **AI** negli ultimi anni risultano essere soprattutto la **regolamentazione degli assetti contrattuali**, la **rappresentanza** e la **rappresentatività sindacale per la stipula dei CCNL** (da ultimo l'AI del 10 gennaio 2014 sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei contratti collettivi nazionali e aziendali al fine di introdurre, e favorirne la diffusione in tutti i vari settori, criteri certi e certificabili in materia), la **bilateralità** (cfr. *Accordo interconfederale del gennaio 2016 su Bilateralità e Fondi di solidarietà*).

Le fonti della contrattazione collettiva di secondo livello

In materia di contrattazione di 2° livello, rilevano le seguenti fonti regolatrici:

1. **Accordo interconfederale del 28 giugno 2011;**
2. **Art. 8 della legge n. 148/2011** (c.d. Contrattazione di prossimità)
3. **Jobs Act:** art. 51, d.lgs. n. 81/2015

1. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011

Contrattazione collettiva

- Il **contratto collettivo nazionale di lavoro** ha la funzione di garantire la certezza dei **trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore** ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- la **contrattazione collettiva aziendale** si esercita per le **materie delegate**, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;
- i **contratti collettivi aziendali** per le parti economiche e normative sono **efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie** del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda **se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie** elette secondo le regole interconfederali vigenti.

1. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011

Limiti e procedure della contrattazione aziendale modificativa rispetto al contratto nazionale

I **contratti collettivi aziendali** possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di **aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi**. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, **anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa** che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i **contratti collettivi aziendali** conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, **al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.**

1. Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011

L'Accordo è intervenuto sui seguenti aspetti generali:

- **RAPPORTI DI FORZA**: confermata la **centralità del CCNL**, ma anche la sua **derogabilità anche *in peius*** a livello decentrato (specie aziendale).

Tuttavia: la derogabilità avviene nei soli **limiti di quanto previsto dallo stesso CCNL (c.d. modello decentrato controllato dall'alto)**.

L'Accordo si caratterizza soprattutto per due importanti novità in tema di

- **MISURAZIONE RAPPRESENTATIVITÀ'**;

e

- **EFFICACIA (VINCOLATIVITÀ) DEI CONTRATTI AZIENDALI**.





- MISURAZIONE RAPPRESENTATIVITA'

Si prevede un sistema di misurazione della rappresentatività delle OO.SS. che tiene conto del **dato associativo** (certificato dall'INPS sulla base delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) ponderato con il **dato elettorale** (consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle RSU trasmessi al CNEL).

Legittimate a negoziare saranno le OO.SS. che raggiungono una rappresentatività superiore al 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il CCNL.



- EFFICACIA (VINCOLATIVITÀ) DEI CONTRATTI AZIENDALI:

Ai fini dell'efficacia generalizzata e della vincolatività del contratto aziendale a tutti i lavoratori di una determinata azienda ... è necessario che il soggetto sindacale firmatario rappresenti la maggioranza dei lavoratori interessati.

Si adotta il **criterio maggioritario.**

Come si calcola ??

EFFICACIA (VINCOLATIVITÀ) DEI CONTRATTI AZIENDALI

Come si calcola ??

Occorre capire se nell'azienda esiste:

- una **RSU**;
- una **RSA**;
- **nessuna** delle due.

La **RSU** (Rappresentanza Sindacale Unitaria), è un organismo sindacale che esiste in ogni luogo di lavoro pubblico e privato ed è costituito da non meno di tre persone elette da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti al sindacato.

La RSU si forma con le elezioni. Le procedure sono regolate principalmente dall'Accordo Quadro e prevedono la partecipazione al voto di almeno il 50% +1 degli elettori.

I componenti delle RSU sono eletti su liste del sindacato ma possono anche essere non iscritti a quel sindacato, in ogni caso gli eletti rappresentano tutti i lavoratori, non il sindacato nella cui lista sono stati eletti.

I poteri e le competenze contrattuali nei luoghi di lavoro vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto.

Chi è eletto nella RSU, tuttavia, non è un funzionario del sindacato, ma un lavoratore che svolge un preciso ruolo: rappresenta le esigenze dei lavoratori senza con ciò diventare un sindacalista di professione.

La RSU svolge il suo ruolo a tempo determinato. Infatti, rimane in carica 3 anni, alla scadenza dei quali decade automaticamente e si devono fare nuove elezioni.

L'**RSA**, prevista dall'art.19 dello Statuto dei Lavoratori, è invece eletta dagli iscritti del singolo sindacato e/o designata dall'organizzazione sindacale.

Gran parte delle funzioni delle due rappresentanze sono simili ma esistono due fondamentali differenze: l'RSU, essendo eletta da tutti i lavoratori, ha la rappresentanza generale dei lavoratori e partecipa alla contrattazione aziendale, l'RSA, essendo eletta soltanto dagli iscritti, tutela soltanto gli iscritti a quel singolo sindacato e non è titolare della contrattazione aziendale

EFFICACIA (VINCOLATIVITÀ) DEI CONTRATTI AZIENDALI

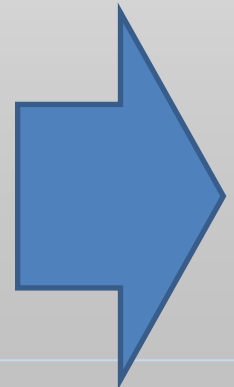
Si ricorda che esistono due fondamentali differenze:

- **RSU:** essendo eletta da tutti i lavoratori, ha la rappresentanza generale dei lavoratori occupati in un'azienda;
- **RSA:** essendo eletta soltanto dagli iscritti e/o designata dall'organizzazione sindacale, tutela soltanto gli iscritti a quel singolo sindacato e non ha una rappresentanza generalizzata

EFFICACIA (VINCOLATIVITÀ) DEI CONTRATTI AZIENDALI

Pertanto :

ai fini della **efficacia generalizzata** del contratto aziendale nei confronti di tutto il personale in forza esistono **due distinte procedure** a seconda che siano coinvolte nella stipulazione le **RSA** o le **RSU**.



EFFICACIA (VINCOLATIVITÀ) DEI CONTRATTI AZIENDALI

Se il contratto aziendale è concluso con le RSU:

- per la sua efficacia generalizzata risulta sufficiente il consenso della **maggioranza** dei **componenti** delle stesse RSU.
- il criterio maggioritario deve ritenersi implicitamente soddisfatto in quanto la procedura di elezione delle RSU coinvolge tutti i lavoratori.

EFFICACIA (VINCOLATIVITÀ) DEI CONTRATTI AZIENDALI

Se il contratto aziendale è concluso con le RSA:

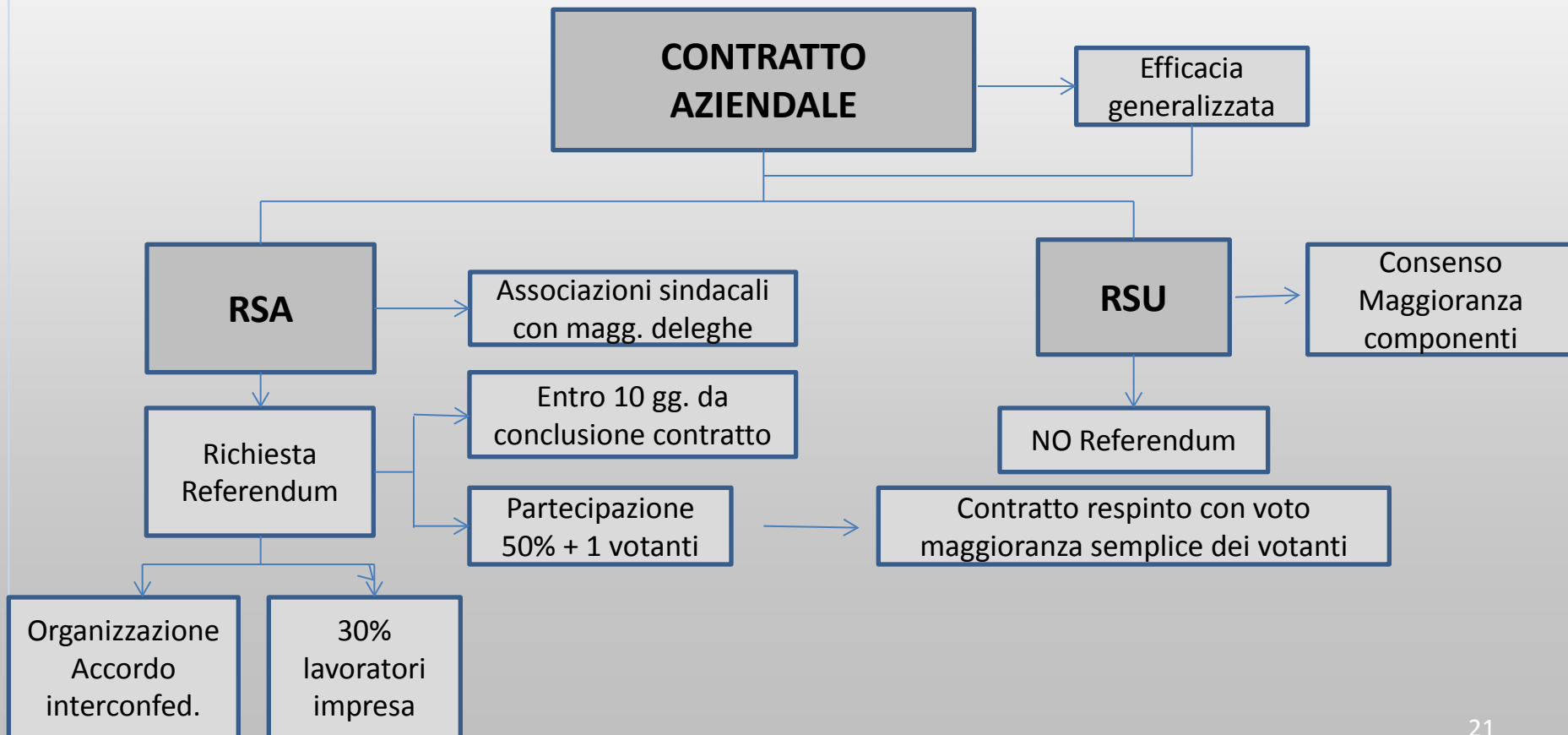
- 1.** Entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, è consentito avanzare istanza di referendum da parte di almeno:
 - una delle OO.SS. firmatarie dell'Accordo interconfederale del 2011;
 - il 30% dei lavoratori dell'azienda.
- 2.** Per la validità della consultazione è richiesta la partecipazione del 50% + 1 dei votanti.
- 3.** L'intesa raggiunta viene respinta con il voto della maggioranza semplice dei votanti.

EFFICACIA (VINCOLATIVITÀ) DEI CONTRATTI AZIENDALI

Se non sono presenti né RSA né RSU:

- il criterio maggioritario può essere soddisfatto mediante il conferimento di specifico **mandato** da parte della maggioranza dei lavoratori interessati ad un **rappresentante territoriale** di una delle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale

Procedura ed efficacia



Contratti collettivi aziendali:

Materie delegate

e

derogabilità CCNL





I contratti aziendali regolano specifiche materie delegate.

Inoltre – nei limiti della delega conferita o per le materie espressamente indicate dalla legge o dagli accordi interconfederali – **i contratti aziendali successivi possono derogare in senso peggiorativo a quello nazionale.**

Cassazione: validi gli accordi collettivi aziendali peggiorativi rispetto al CCNL

La Corte di Cassazione con la Sentenza n. 19396 del 15 settembre 2014

A riguardo la Suprema Corte ha stabilito la legittimità dell'accordo collettivo aziendale, da applicarsi a tutti i dipendenti e non solo a quelli aderenti alle sigle sindacali stipulanti l'intesa aziendale, anche qualora l'Accordo sia retributivamente peggiorativo rispetto alla disciplina del CCNL applicato.

Nel caso specifico, visto il periodo di crisi economica, l'accordo aziendale prevedeva la mancata corresponsione dell'indennità di trasferta a fronte di una conseguente diminuzione del costo aziendale, che consentiva al datore di evitare tagli di posti di lavoro.

il contratto risulta efficace indipendentemente dall'adesione del lavoratore all'organizzazione sindacale firmataria della disciplina collettiva aziendale.

2. Art. 8, D.L. n. 138/2011 (conv. in L. n. 148/2011)

Il rapporto tra legge e contratto collettivo cambia ancora, e in maniera radicale, con l'introduzione – ad opera dell'art. 8 della legge n. 148/2011 – dei cd. *contratti di prossimità*.



L'art. 8 della legge 148/2011 rivoluziona il sistema delle fonti del diritto del lavoro.

PRIMA

Il principio generale era quello per cui il contratto collettivo, ai vari livelli, poteva derogare la legge in via generale ***solo in senso migliorativo***, mentre la *deroga peggiorativa* era consentita soltanto nelle ipotesi eccezionali tassativamente specificate dalla fonte primaria.

DOPO

La nuova disposizione sovverte questa regola e stabilisce che i ***contratti collettivi aziendali o territoriali***, sottoscritti soltanto da alcuni soggetti sindacali, possono, in relazione a determinate materie, avere ***efficacia derogativa generale della legge e del CCNL***.

Trattasi di un cambiamento epocale,
che:

- *amplia enormemente i poteri dell'autonomia collettiva a livello locale,*
- *introduce sostanzialmente un principio di fungibilità tra legge e contratto collettivo*



L'introduzione dei cd. **contratti di prossimità** altera in parte la tradizionale gerarchia delle fonti del diritto del lavoro, in quanto il **contratto di prossimità diventa fonte che prevale sulla legge e sui Ccnl,**

in costanza
di 4 specifici presupposti di liceità.



Presupposti di liceità

La contrattazione di prossimità ex art. 8, legge n. 148/2011 soggiace ai seguenti 4 presupposti:

- 1.Requisiti soggettivi:** le OO.SS. legittimate a stipulare
- 2.Requisiti oggettivi:** ambiti e materie predeterminate
- 3.Finalità:** i c.d. “*vincoli di scopo*” obiettivi convenuti dai soggetti stipulanti
- 4.Limiti ordinamentali:** vincoli costituzionali e sovra-nazionali

1. Requisiti soggettivi

I contratti collettivi di prossimità sono sottoscritti a livello aziendale o territoriale da ***associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale*** ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

La norma rinvia ai criteri di accertamento di rappresentatività di cui all'Accordo 28 giugno 2011.

Ciò vuol dire che – nell'attesa dei dati ufficiali – continueranno a valere gli indici presuntivi di maggiore rappresentatività comparata elaborati dalla prassi interpretativa amministrativa e giurisprudenziale (v. ***Percorso formativo***).

2. Requisiti oggettivi

Gli accordi aziendali o territoriali di prossimità possono avere ad oggetto le MATERIE elencate dall'art. 8, L. n. 148/2011.

Le MATERIE nelle quali può essere esercitata la contrattazione collettiva in deroga sono molto ampie ed attengono in generale all'ORGANIZZAZIONE del LAVORO e della PRODUZIONE



2. Requisiti oggettivi

Materie inerenti:

- a) agli **impianti audiovisivi** e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle **mansioni del lavoratore**, alla **classificazione** e **inquadramento** del personale;
- c) ai **contratti a termine**, ai **contratti a orario ridotto**, modulato o flessibile, al regime della **solidarietà negli appalti** e ai casi di ricorso alla **somministrazione di lavoro**;
- d) alla **disciplina dell'orario di lavoro**;
- e) alle **modalità di assunzione** e **disciplina del rapporto di lavoro**, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla **trasformazione e conversione dei contratti di lavoro** e alle **conseguenze del recesso** dal rapporto di lavoro, **fatta eccezione per** il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Le sopra elencate materie dell'**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO** e della **PRODUZIONE** – quale possibile oggetto di contrattazione di prossimità – costituiscono oggetto di ampia trattazione esegetica e pratica nel corso delle **Giornate di Studio “Percorsi Formativi”**.

3. Finalità: obiettivi convenuti dai soggetti stipulanti

LE FINALITÀ (C.D. VINCOLI DI SCOPO) DELLA DEROGA SONO MOLTO AMPIE

- maggiore occupazione
- qualità dei contratti di lavoro
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- emersione del lavoro irregolare
- incrementi di competitività e salario
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali
- investimenti e avvio di nuove attività

4. Limiti ordinamentali: vincoli costituzionali e sovra-nazionali

*“Fermo restando il **rispetto della Costituzione**, nonché i **vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro**, le specifiche intese di cui al comma 1 operano **anche in deroga alle disposizioni di legge** che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”.*

Non è agevole definire i limiti di rango costituzionale e sovra-ordinamentale



Non è agevole definire tali limiti

Per più ragioni:

1) Pressoché tutto il sistema giuslavoristico è formato da norme di derivazione costituzionale.

2) L'art. 8 apre uno scenario di totale incertezza giuridica, sia per i lavoratori che per le imprese: **chi è il soggetto legittimato al controllo??**

-Nell'ipotesi in cui l'accordo di prossimità preveda clausole derogatorie sulla determinazione della *retribuzione imponibile ai fini contributivi*, il potere di contestazione dell'accordo è legittimamente esercitato dagli *organi ispettivi degli enti previdenziali*, ex d.lgs. n. 124/2004

- Chi può dire, invece, se i vincoli costituzionali sono stati o meno rispettati? Il giudice!

Non è agevole definire tali limiti

Per più ragioni:

(...)

3) L'individuazione di tali limiti, in alcune ipotesi agevole, non lo sarà in altre situazioni: ad esempio quando occorrerà desumere i vincoli dalla **Costituzione**, dai **Trattati UE** o dalle “**convenzioni internazionali sul lavoro**” **in via interpretativa**, vi potranno essere notevoli incertezze nel valutare se ed in che misura queste limitazioni sono state rispettate.

Di qui, il rischio di contenziosi che ampliano la discrezionalità del giudice e che incrementano le incertezze nel sistema.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*



Ma quali possono essere le materie oggetto di contrattazione in deroga ?

E quali possono essere i limiti ?

PORTATA DEROGATORIA: CASISTICA ESEMPLIFICATIVA

- Ampliare il periodo di prova;
- Aumentare la durata dell'apprendistato prima dell'assunzione definitiva;
- Introdurre nuove ipotesi per la fruizione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato;
- Definire modalità di controllo degli strumenti informatici utilizzati in azienda in deroga ai limiti fissati dall'art. [4, L. n. 300/1970](#);
- Modificare i criteri (legali e contrattuali di primo livello) di classificazione del personale;

PORTATA DEROGATORIA: CASISTICA ESEMPLIFICATIVA

- Ridurre l'entità delle maggiorazioni per lavoro straordinario rispetto alle misure stabilite dalla contrattazione nazionale;
- Prevedere l'esclusione dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto di voci aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto di categoria;
- Prevedere la liberazione del vincolo di solidarietà negli appalti;
- Prevedere la sospensione, in presenza di situazioni di crisi, dei meccanismi di accumulo di ferie/permessi e delle forme integrative di assistenza sanitaria.

Sul versante degli istituti normativi:

- Per alcuni istituti si registra un **superamento di utilità** della contrattazione di prossimità per effetto di disposizioni legislative: *demansionamento, controlli a distanza, etc.*
- Per altri istituti si segnala una **vasta utilità**:
 - Modifica **orario di lavoro**, in deroga al d.lgs. n. 66/2003 e ai CCNL
 - Modifica e/o sostituzione **sistema CCNL di inquadramento del personale**, con uno più confacente alle peculiarità aziendali
 - Accesso a **contratti di lavoro flessibili** in deroga ai vincoli e/o limiti: lavoro intermittente (presupposti oggettivi e soggettivi); contratti a termine (limite di contingentamento, diritto di precedenza, etc.); part-time (limiti al lavoro supplementare e clausole elastiche).
 - Regime di **solidarietà negli appalti**: cfr. Accordo **ILVA S.p.A.** sulla **liberazione del vincolo di solidarietà negli appalti** (27 settembre 2011).

Sul versante degli istituti normativi:

Quali i possibili limiti ?

a) sicuramente non è possibile sostituire, a rapporti qualificabili come subordinati ai sensi dell'art. 2094 c.c., **contratti di lavoro autonomo**, in considerazione del principio della "***indisponibilità del tipo contrattuale***" sancita dalla Corte costituzionale con diverse sentenze (C. Cost. 29 marzo 1993, n. 121);

Sul versante degli istituti normativi:

Quali i possibili limiti ?

b) per quanto riguarda **l'orario di lavoro**, non potrà essere derogato il principio del *riposo minimo di 11 ore, di quello settimanale delle 24 ore cumulate con quello delle 11 ore, del periodo di ferie minimo di 4 settimane e della sua non monetizzabilità*, della necessità che i ritmi di lavoro siano tali da rispettare “l'adeguamento del lavoro all'essere umano” e così via (trattandosi di regole contenute nella direttiva europea 03/88/CE).

Sul versante retributivo:

Non potrà essere violato il **principio della sufficienza e della proporzionalità previsto dall'art. 36 Cost.**

Dunque, i contratti di prossimità potrebbero **derogare alla retribuzione contrattuale** sino al limite della c.d. **giusta retribuzione** ex art. 36 Cost. (c.d. **retribuzione costituzionale**), individuata dalla giurisprudenza negli elementi fissi (cd. **paga base**), al netto di tutti quegli altri elementi che concorrono a formare la retribuzione contrattuale

Sul versante retributivo:

Così infatti l'orientamento consolidato di legittimità:

• In tema di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., il **giudice del merito ... non può fare riferimento a tutti gli elementi e gli istituti retributivi che concorrono a formare il complessivo trattamento economico**, ma deve limitarsi alla **retribuzione minima tabellare** con **esclusione** degli **istituti retributivi legati all'autonomia contrattuale**, come la **quattordicesima mensilità**, le **maggiorazioni per lavoro notturno, festivo e domenicale**.

• Vi rientra invece la **tredicesima** come rientrante nel concetto quantitativo di retribuzione sufficiente.

(Cass. 13 novembre 2009 n. 24092)

Sul versante retributivo:

La possibilità di rinegoziare “*al ribasso*” – in sede di contrattazione prossimità – il trattamento economico complessivo, ad esclusione degli elementi retributivi costituzionali, impone di indagare un ulteriore aspetto, su cui è stata richiamata l’attenzione del Ministero del Lavoro:

1) i contributi previdenziali dovuti

e

2) l’accesso ai benefici normativi e contributivi



Sul versante retributivo:

1) contributi previdenziali dovuti


Sul primo punto, resta fermo che – in virtù dell'art. 1, c. 1, D.L. 9.10.1989, n. 338, convertito con modif. dalla L. 7.12.1989, n. 389 – nell'ipotesi in cui i contratti di prossimità prevedano delle **retribuzioni inferiori** a quelle previste dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, i contributi dovranno essere comunque calcolati su queste ultime.

Min. Lav., Interpello n. 8/2016

Sul versante retributivo:

2) accesso ai benefici normativi e contributivi

Permane, il problema di conciliare i contratti di prossimità con i benefici normativi e contrattuali, stante il disposto di cui all'art. 1, c. 1175, L. 27.12.2006, n. 296.

Qui, però, il Ministero è apparso più permissivo: 

Sul versante retributivo:

2) accesso ai benefici normativi e contributivi

I contratti di prossimità che realizzino un peggioramento anche significativo delle condizioni normative e retributive fissate dal Ccnl – proprio perché in attuazione di una delega di legge ed in quanto siglati da OO.SS. dotate del requisito della maggiore rappresentatività comparativa – non precludono l'accesso ai benefici normativi e contributivi, se siglati nel rispetto dei limiti (soprattutto) costituzionali e dei requisiti statuti dall'art. 8, l. n. 148/2011.

Min. Lav., Interpello n. 8/2016

3. L'intervento del Jobs Act

Sullo scenario descritto irrompe il Jobs Act, con
l'Art. 51 d.lgs. 81/2015



*“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 sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria**”.*

Cosa comporta ?



3. L'intervento del Jobs Act

L'art. 51, d.lgs. 81/2015 mette sullo stesso piano degli Accordi nazionali anche quelli aziendali o territoriali purché sottoscritti delle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e – nel caso degli accordi aziendali – dalle loro RSA ovvero RSU, che acquisiscono così una piena legittimazione negoziale.

In sostanza, per le materie indicate nel c.d. *Codice dei contratti*, la contrattazione decentrata non solo **non necessita di alcuna delega** specifica da parte dei contratti collettivi nazionali ma, addirittura, è sancito il principio generale secondo il quale questi accordi hanno la **stessa valenza giuridica**.



3. L'intervento del Jobs Act

L'art. 51, d.lgs. 81/2015 opera quindi una **notevole spinta al contratto collettivo aziendale**, aprendo una nuova fase nelle dinamiche contrattuali e nelle relazioni industriali.

Pertanto, laddove non sia diversamente statuito, le **materie affidate dal legislatore** alla contrattazione collettiva possono costituire **indistintamente oggetto di contrattazione nazionale o aziendale**, e dunque oggetto di regolamentazioni ad hoc per la singola realtà imprenditoriale con "normali" accordi collettivi aziendali.

Dunque, è presumibile che la **portata dell'art. 8 cit.**, sia sempre più **limitata ad ipotesi di eccezionalità**, e dunque che il **Contratto di prossimità** possa costituire uno strumento sempre meno attrattivo.

3. L'intervento del Jobs Act

Sentiero ad **appannaggio** (quasi) **esclusivo della contrattazione collettiva di prossimità** continuerà ad essere, ovviamente, la **NEGOZIAZIONE IN DEROGA DI ELEMENTI RETRIBUTIVI** rispetto ai quali, stante l'assenza di disposizioni legislative recanti una delega sui generis a tutta la contrattazione collettiva (dunque anche di secondo livello).

Ovviamente nei limiti sopra considerati.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

DETAZZAZIONE PREMI DI RISULTATO

LE NOVITA' 2016



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

LEGGE DI STABILITA' 2016

Legge 28 dicembre 2015, n. 208

G.U. n. 302 del 30/12/2015 – Suppl. ord. n. 70

In vigore dal 1° gennaio 2016

Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 182)

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

Regime fiscale premi produttività (art. 1 – 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 50.000. 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.

Regime fiscale premi produttività (art. 1 – 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.***

Regime fiscale premi produttività (art. 1 – 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.

Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 189)

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

Regime fiscale premi produttività

L'art. 1, commi da 182 a 190, introduce alcune misure dirette ad incentivare la produttività e la contrattazione collettiva di secondo livello, nonché il cosiddetto welfare aziendale.

Si dispone che il **c.d. premio di risultato** legato ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili** dell'impresa siano assoggettate ad un **regime fiscale sostitutivo** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali in **misura pari al 10%**, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore

Regime fiscale premi produttività

- 1)... fino al limite complessivo di **2.000 euro lordi, 2.500 lordi per le aziende che coinvolgono pareteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro**, secondo le modalità che saranno stabilite da apposito DM;
- 2)... limitatamente al **settore privato**;
- 3)... con esclusivo riferimento ai titolari di **reddito da lavoro dipendente** di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme (premio o partecipazione agli utili), a **50.000 euro**;
- 4)... le somme sono erogate in esecuzione di **contratti collettivi, aziendali o territoriali**, stipulati da **associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** (o dalle loro RSA e RSU);
- 5)...sulla base dei **criteri di misurazione** degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che saranno **stabiliti da apposito DM** da emanarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge.

Regime fiscale premi produttività

**Va ricordato che, per fruire della detassazione,
sarà necessario dare applicazione**

all'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015



Regime fiscale premi produttività

ART. 14

Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

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

2. I contratti e gli accordi collettivi contenenti clausole o disposizioni di cui al comma 1 sono depositati dalle parti stipulanti presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e gli enti previdenziali interessati, **entro quindici giorni dalla loro stipulazione**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Regime fiscale premi produttività

DECRETO INTERMINISTERIALE 25 MARZO 2016

(G.U. n. 112 del 14 maggio 2016)

Art. 1

(Oggetto e finalità)

1. Ai fini dell'applicazione delle **agevolazioni fiscali** di cui all'articolo I, commi 182, 189 e 190, della **legge n. 208 del 2015**, il presente decreto disciplina:

a) i **criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione** ai quali i **contratti aziendali o territoriali** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 legano la **corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile** nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;

Art. 1

(Oggetto e finalità)

b) gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il **coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;**

.....

2. Il presente decreto disciplina, altresì, le **modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali** di cui al comma 1, lettera a).

.....

Art. 2

(Premi di risultato e criteri di misurazione)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per **premi di risultato** si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Art. 2

(Premi di risultato e criteri di misurazione)

2. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), devono prevedere **criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.**

Art. 3

(Partecipazione agli utili)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, **per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile.**

2. Agli utili distribuiti ai sensi del comma 1 si applica l'articolo 95, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

Art. 4

(Coinvolgimento paritetico dei lavoratori)

1. **L'incremento** di cui all'articolo 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015 è **riconosciuto** qualora i **contratti collettivi** di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), prevedano strumenti e modalità di **coinvolgimento paritetico** dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la **costituzione di gruppi di lavoro** nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al **miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione** e che prevedono **strutture permanenti di consultazione e monitoraggio** degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Art. 4

(Coinvolgimento paritetico dei lavoratori)

2. Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al comma 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Art. 5

(Deposito e monitoraggio dei contratti)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 e 189, della legge, n. 208 del 2015, il **deposito di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto, redatta in conformità al modello di cui all'allegato n. 1.** Il modello di dichiarazione è reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - www.lavoro.gov.it e aggiornato con decreto direttoriale.

Art. 6

(Voucher)

1. L'erogazione di **beni, prestazioni, opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 3-bis**, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, può avvenire anche **attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico**. Tali documenti **non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare**.

Art. 6 **(Voucher)**

2. **In deroga a quanto disposto dal comma I, i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione.**

3. **L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207.**

Art. 7 **(Efficacia)**

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta **2016** e in quelli successivi.

Art. 7

(Efficacia)

2. Nell'eventualità in cui **tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015**, l'applicazione del regime di favore è **comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge n. 208 del 2015 e dal presente decreto**. Nei casi di cui al presente comma, **il deposito dei contratti, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, unitamente all'autodichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto.**

**Il deposito può avvenire
entro il 15/7/2016**

Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali (Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)

Sezione 1 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data di sottoscrizione DTL ▼
Anni di validità (barrare quali) 2015 2016 2017 2018 2019

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio *

Sezione 5 – OBIETTIVI

Produttività Reddittività Qualità Efficienza Innovazione

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

- | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| 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 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 (smart working) | <input type="checkbox"/> | 20) Altro (indicare) | <input type="checkbox"/> |

Sezione 7 – Misure

- Il contratto prevede:
- Welfare aziendale
- Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto

File Contratto * Seleziona

Sezione 9 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art....., il sottoscritto, in qualità di, Dell'azienda Dichiaro che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, reddittività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM.....



* Obbligatorio



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

CONTRATTAZIONE AZIENDALE E WELFARE

Regime fiscale premi produttività

(art. 1 – 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, ne' sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.

Regime fiscale premi produttività

(art. 1 – comma 184)

Quindi, nei limiti del **valore complessivo di 2.000 euro** (o 2.500 euro), **il lavoratore può decidere di non ricevere il premio di risultato e di fruire, in alternativa, delle somme e dei valori di cui all'art. 51 citato, i quali, pertanto, nella fattispecie, non avranno più una valenza collettiva «per la generalità dei dipendenti o per categorie omogenee», ma potranno riguardare, a richiesta, in sostituzione del premio produttività, il singolo lavoratore.**

Tali somme e valori **non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%.**

Regime fiscale premi produttività

(art. 1 – comma 192)

All'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, le parole: «al 10 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018». Le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono ridotte di 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021 e 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.

Regime fiscale premi produttività (art. 1 – comma 192)



Ciò starebbe a significare che i fondi per la decontribuzione si
azzerano

Welfare aziendale **(art. 1 – comma 191)**

All'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi,
di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre
1986, n. 917, sono apportate le seguenti modifiche:

Welfare aziendale (art. 1 – comma 191)

a) al comma 2:

1) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

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

new

Welfare aziendale (art. 1 – comma 191)

«f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12;



old

Welfare aziendale (art. 1 – comma 191)

2) *la lettera f-bis) è sostituita dalla seguente:*

«f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari»;

new

Welfare aziendale **(art. 1 – comma 191)**

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

old

Welfare aziendale **(art. 1 – comma 191)**

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

new

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

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

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);

new

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

b) *le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo d'imposta ad euro 258,23, nonché i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente e quelli corrisposti a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172* **(abrogata)**;

c) **le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro**, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;

d) le prestazioni di servizi di **trasporto collettivo** alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 50;

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

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali per borse di studio in favore dei medesimi familiari;

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

new

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

*g) il valore delle **azioni offerte alla generalità dei dipendenti** per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta ad euro 2.065,83, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;*

*g-bis) **la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente**, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso interamente a formare il reddito;*

Art. 51, c. 2, D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta;

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

new

Art. 100, c. 1, D.P.R. n. 917/1986 ***Oneri di utilità sociale***

Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

Art. 12, c. 1, D.P.R. n. 917/1986

Detrazioni per carichi di famiglia – rimando all'art. 433 c.c.

- 1) il coniuge;*
- 2) i figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;*
- 3) i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; gli adottanti;*
- 4) i generi e le nuore;*
- 5) il suocero e la suocera;*
- 6) i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.*

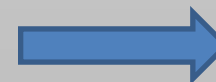
Regime fiscale premi produttività e welfare aziendale

***CIRCOLARE AGENZIA ENTRATE
N. 28/E DEL 15 GIUGNO 2016***

Ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione

L'agevolazione risulta riservata, come per il passato, **al settore privato.**

Sono **escluse** dalla applicazione della norma agevolativa **le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001**, ossia "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari,



Ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione

.... le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agencia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300." **(circ. Agenzia entrate n. 59 del 2008 (par. 15).**

Ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione

Rientrano nell'ambito del settore privato

- le **Agenzie di somministrazione**, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni,
 - **nonché gli esercenti arti e professioni** sempreché le retribuzioni che erogano ai propri dipendenti rispondano alle caratteristiche previste dalla norma agevolativa.

Dipendenti interessati e limiti di reddito

L'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di **reddito di lavoro dipendente** di importo **non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a euro 50.000.**

Il tenore letterale della norma esclude che l'agevolazione sia applicabile ad altre categorie di soggetti, quali, ad esempio, i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis, del TUIR.

Dipendenti interessati e limiti di reddito

Analogamente a quanto chiarito in relazione alle previgenti agevolazioni, **ai fini della verifica del limite, occorre considerare il reddito soggetto a tassazione ordinaria.**



Dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere **esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata** (cfr. circolare n. 49 del 2008 par. 1.1.; circolare n. 11/E del 2013, par. 1).

Dipendenti interessati e limiti di reddito

- ➔ In base a quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 3, del Decreto, e come previsto per il passato, il **reddito è determinato “al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui al...comma 182”**.
- ➔ **Gli emolumenti premiali non entreranno invece nel computo della soglia reddituale di euro 50.000, cui è subordinato l'accesso al regime agevolato, nel caso in cui siano stati sostituiti con le prestazioni di welfare aziendale escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.**

Dipendenti interessati e limiti di reddito

Redditi di fonte estera

Devono essere considerate nel computo del limite le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate a tassazione in Italia (cfr. circolare n. 59/E del 2008 par. 8).

Ad esempio un soggetto che nel 2016 assume la residenza in Italia e riceve retribuzioni premiali, se nel 2015, anno in cui era residente all'estero, ha lì svolto attività di lavoro dipendente, deve verificare se il reddito di lavoro dipendente tassato all'estero sia stato di ammontare superiore a 50.000 euro.

Dipendenti interessati e limiti di reddito

Q.u.I.R.

Rientra nel computo della soglia reddituale di 50.000 euro anche la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga (**cosiddetta Q.u.I.R.**).

Dipendenti interessati e limiti di reddito

Assenza di reddito di lavoro dipendente

Il regime agevolato è applicabile anche se:

- nell'anno precedente non sia stato conseguito **alcun reddito di lavoro dipendente** (cfr. circolare 59/E del 2008, par. 8; circolare 11/ E del 2013, par. 1)
- ed anche se il limite di 50.000 euro sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi ad essi assimilati.

Retribuzioni agevolabili

Premi di risultato

Si intendono “**le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**” (articolo 2, comma 1 del Decreto).

Retribuzioni agevolabili

Contrattazione collettiva aziendale o territoriale

Deve “prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell’aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall’accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati”.

Retribuzioni agevolabili

Voci retributive escluse

L'attuale normativa non riserva più il beneficio fiscale alla cosiddetta “retribuzione di produttività”, come definita nel D.P.C.M. del 22 gennaio 2013,

ma ne limita gli effetti ai *solì premi di risultato*,

escludendo dal regime agevolativo voci retributive quali, a titolo esemplificativo, le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro.

Retribuzioni agevolabili

Obiettivi e verifica

Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato è necessario che,

- nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, **sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma**
- e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva, che dovranno essere riportati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto, al momento della presentazione della dichiarazione di conformità.

Retribuzioni agevolabili

Maternità

Il comma 183 della legge di Stabilità prevede espressamente che ai fini della **determinazione dei premi di risultato** sia **“computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità”**, escludendo quindi che eventuali indicatori stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, riferiti ai giorni di presenza, possano penalizzare le assenze di maternità.

Retribuzioni agevolabili

Ristori

Come per il passato (cfr. circolare 3/E del 2011, paragrafo 3.1.), **possono essere ammessi al beneficio anche i ristorni ai soci lavoratori di cooperative** (Legge n. 142/2001), qualora conformi alle previsioni della legge di Stabilità per il 2016 e dal Decreto.

La cooperativa è tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristori, secondo le modalità di cui all'articolo 5 del Decreto.

La distribuzione dei ristori deve risultare dal modello di dichiarazione allegato al Decreto, attraverso la compilazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa.

Retribuzioni agevolabili

Somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

L'articolo 3 del Decreto specifica che “per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa **si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile**”.



si tratta della **modalità di erogazione della retribuzione, prevista dal libro V del codice civile nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, secondo la quale il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili.**

Retribuzioni agevolabili

Somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

La partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Anche l'erogazione di somme sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa deve risultare dalla **compilazione dell'apposita Sezione contenuta nel modello di dichiarazione allegato al Decreto.**

Fonti delle erogazioni

L'espressa menzione dei «**contratti aziendali o territoriali**» esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro (conforme: circolare n. 3/E del 2011 (par. 1.)

Fonti delle erogazioni

Sostituzione del premio in welfare

E' necessario che siano gli **accordi contrattuali a riconoscere la possibilità**, prevista dal comma 184, di erogare i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in **sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente**, sottraendo in tal modo alla contrattazione individuale una scelta che per il dipendente determinerebbe ripercussioni anche sul piano previdenziale.

Deposito dei contratti

In caso di contratti territoriali o aziendali che al 16 maggio, data di pubblicazione del Decreto sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, risultino già depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente,



il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito).



In caso di contratti collettivi territoriali il datore di lavoro, all'atto della compilazione del modulo, dovrà evidenziare nella Sezione 2 la tipologia di contratto «Territoriale».

Deposito dei contratti

Con riferimento ai **contratti collettivi territoriali**,
il termine di 30 giorni è da riferirsi al deposito dei soli contratti,

mentre la dichiarazione di conformità potrà essere compilata e trasmessa dal datore del lavoro anche successivamente a tale termine, purché tale adempimento avvenga anteriormente al momento della attribuzione dei premi di risultato ovvero della erogazione delle somme a titolo di partecipazione agli utili di impresa.

Deposito dei contratti

Secondo Confprofessioni, per quel che concerne i contratti collettivi territoriali, l'Agencia sembra incorrere in una svista, in quanto la stretta osservanza dell'indicazione **impedirebbe di fatto la retroattività della normativa**, la cui efficacia è invece, confermata dalla stessa circolare.

Verosimilmente, allora, il deposito della dichiarazione di conformità dovrà essere effettuato in un periodo antecedente l'applicazione dell'imposta sostitutiva e non necessariamente prima della corresponsione dei premi.

Ammontare dei premi agevolabili

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro. In presenza di tali forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori l'agevolazione può essere riconosciuta nel maggior limite di premio o di utile di 2.500 euro a tutti i lavoratori dell'azienda.

Ammontare dei premi agevolabili

Il limite di 2.000/2.500 euro deve **intendersi al lordo della ritenuta fiscale del 10 per cento e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie** (cfr. circolare 59/E del 2008, par. 14); eventuali importi eccedenti sono assoggettati alla tassazione ordinaria.

Applicazione dell'imposta sostitutiva

Reddito complessivo

Le somme tassate con l'imposta sostitutiva **non concorrono alla formazione del reddito complessivo** e, quindi, **non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni ad esso commisurate** quali, ad esempio, le detrazioni per carichi di famiglia o le detrazioni per reddito di lavoro dipendente.

Applicazione dell'imposta sostitutiva

Bonus

L'esclusione dal reddito complessivo di tali somme **incide favorevolmente anche sulla spettanza del bonus IRPEF** previsto dall'articolo 13, comma 1-bis, del TUIR, **posto che le somme assoggettate ad imposta sostitutiva non devono essere computate nel reddito complessivo al fine di calcolare l'importo del credito spettante** in relazione alla soglia dei 26.000 euro di cui al comma 1-bis dell'articolo 13 del TUIR.

Applicazione dell'imposta sostitutiva

Bonus

Le medesime somme **rilevano invece a favore del contribuente nei casi in cui il diritto a percepire il bonus venisse meno non per assenza del requisito reddituale, ma per assenza di imposta da versare** (cfr. circolare 9/E del 14 maggio 2014, par. 3.1).

Applicazione dell'imposta sostitutiva

Opzione per tassazione ordinaria

Qualora l'applicazione dell'imposta sostitutiva risultasse **sfavorevole al dipendente**, che non potrebbe far valere oneri deducibili o detraibili - che consentono di ridurre, rispettivamente, la base imponibile da assoggettare all'IRPEF o l'ammontare dell'IRPEF dovuta, **il lavoratore può optare per la tassazione ordinaria** (cfr. circolare n. 49/E del 2008, par. 1.5; circolare n. 11/E del 2013, par. 4).

Applicazione dell'imposta sostitutiva

Isee

I redditi assoggettati ad imposta sostitutiva **rilevano ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE)**. Restano applicabili pertanto le regole generali in base alle quali il reddito rilevante ai fini ISEE è ottenuto sommando anche i redditi assoggettati ad imposta sostitutiva.

I predetti redditi **si computano inoltre ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali**.

Welfare aziendale

(Beni e servizi –benefit- non soggetti a tassazione)

Definizione

Si tratta di **prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente.**

Welfare aziendale

Piani welfare

Mettono a **disposizione del dipendente un paniere di “utilità”** tra i quali questi può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze.



La disposizione di cui al comma 190 dell’art. 1 della legge n. 208/2015 ha **ampliato le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.**

Welfare aziendale

Piani welfare

Le lettere f) ed f-bis) individuano le erogazioni connotate dalle particolari **finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto** e sono state oggetto nel tempo di ripetuti interventi normativi

- che ne hanno in vario modo definito le modalità di erogazione, a
- fine di distinguere quelle che potevano essere corrisposte anche in somme di denaro, rispetto alle altre attribuibili solo in prestazioni, opere o servizi,
- nonché quelle che non potevano essere oggetto di contrattazione ma dovevano essere erogate in via volontaria dal datore di lavoro.

Welfare aziendale

Piani welfare

Tali aspetti sono stati ora nuovamente ridefiniti. Le modifiche hanno mantenuto inalterata la caratteristica essenziale, che connota le citate lettere f), f-bis) nonché la nuova lettera f-ter) dell'articolo 51 del TUIR, in base alla quale

la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è subordinata alla condizione che i benefit siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti.

La precedente prassi ha chiarito che nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano.

Welfare aziendale

Piani welfare



Di conseguenza, le medesime **erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente** (cfr. circolare 326 del 1997, par. 2.2.6).

Welfare aziendale

Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto
articolo 51, co. 2, lettera f)

In base alla nuova formulazione della lettera f) dell'articolo 51 del TUIR, 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, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;”**.



Welfare aziendale

Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f)



La modifica innova rispetto alla precedente formulazione in quanto **esclude dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali e non solo quando siano volontariamente erogati dal datore di lavoro**, uniformandone per tale aspetto la disciplina a quella prevista dalle successive lettere f-bis) ed f-ter).



Welfare aziendale

Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f)

*La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un **obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi** da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico.*



Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

Welfare aziendale

Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f)

Resta invariato l'ambito oggettivo

di applicazione della norma che comprende **opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari** indicati nell'articolo 12 del TUIR, che, come affermato dalla precedente prassi (cfr. circolare 326 del 1997; circolare 238 del 2000), **possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore.**

Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di **corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.**

Welfare aziendale

Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f)

Le opere ed i servizi contemplati dalla norma **possono essere messi a disposizione direttamente dal datore** o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, **da parte di strutture esterne all'azienda** ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.



Welfare aziendale

Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f)



La disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto **non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.**

Welfare aziendale

Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio -articolo 51, co. 2, lettera f-bis)

Il nuovo testo consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, **oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre, sostituisce la locuzione “colonie climatiche”, ormai desueta, con “centri estivi e invernali” e “ludoteche”.**

Welfare aziendale

Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis)

La menzione delle **borse di studio** a favore dei familiari dei dipendenti, presente anche nella precedente disposizione, completa la gamma dei benefit con finalità didattiche e di istruzione, per la cui definizione possono tornare utili i chiarimenti forniti con la circolare n. 238 del 2000, con la quale è stato precisato che rientrano nella lettera f-bis) le **erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'articolo 12.**

Welfare aziendale

Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis)

In tale nozione possono essere **ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico.**

Welfare aziendale

Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis)



Data l'ampia formulazione della lettera f-bis), sono riconducibili alla norma **il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta – anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting.**

Welfare aziendale

Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis)

Per quanto concerne le modalità di erogazioni delle prestazioni,

l'attuale formulazione della lettera f-bis) conferma la **possibilità che il datore di lavoro eroghi i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.**

Welfare aziendale

Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti – articolo 51, co. 2, lettera f-ter)

La norma, nell'intento di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, **consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese.**

Welfare aziendale

Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter)

- Soggetti non autosufficienti sono coloro che **non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana** quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti.
- Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente **la persona che necessita di sorveglianza continuativa**. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica.

Welfare aziendale

Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter)

Per quanto concerne la individuazione dei **familiari anziani**, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai **soggetti che abbiano compiuto i 75 anni**, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del TUIR.

Welfare aziendale

Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione

Il comma 1 dell'articolo 6 del Decreto 25 marzo 2016 connota il documento di legittimazione come un **titolo rappresentativo di una specifica utilità**;



esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta che, ai sensi della prima parte del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9 del TUIR.

Welfare aziendale

Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione

Pertanto, i voucher:

1.non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili;

2.non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR.

Welfare aziendale

Titoli di legittimazione

I “voucher” hanno lo scopo di **identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione** sottostante e richiedono pertanto la **previa intestazione del titolo all’effettivo fruitore della prestazione**, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

L’oggetto della prestazione alla quale il titolo può dare diritto, secondo quanto previsto dallo stesso comma 190, deve **consistere in un bene o un servizio e, pertanto, il voucher non può essere rappresentativo di somme di denaro.**

Welfare aziendale

Titoli di legittimazione

La **prestazione** rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, **deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative** o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, **abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto.**

Welfare aziendale

Titoli di legittimazione

Non rilevano eventuali corrispettivi pagati dal dipendente alla struttura che eroga il benefit, a seguito di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente dal dipendente.



Ad esempio se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante voucher consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso contrattato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione del voucher.

Welfare aziendale

Titoli di legittimazione – beni di modico valore

In deroga al principio in base al quale i voucher “devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l’intero valore nominale” (articolo 6, comma 1, del Decreto), il comma 2 dell’articolo 6 del Decreto, prevede che **“i beni e servizi di cui all’articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro”**.

Welfare aziendale

Titoli di legittimazione – beni di modico valore

Mentre il voucher monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato ab origine e definito nel valore, il **voucher cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio – ad esempio - ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel “carrello della spesa”, per un valore non eccedente 258,23 euro.**

Welfare aziendale

Titoli di legittimazione – beni di modico valore

La soglia di **esenzione** riguarda le **sole erogazioni in natura**, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente, ad eccezione delle esclusioni specificatamente previste.

La soglia, inoltre, deve essere verificata, anche per i voucher, con **riferimento all'insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo di imposta**. Qualora il valore dei fringe benefit, complessivamente erogati nel periodo d'imposta superi il citato limite di 258,23 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

La disposizione di cui al comma 184 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 attribuisce al dipendente un'ulteriore **facoltà di scelta in relazione ai premi di risultato**, in quanto accanto alla **possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva**, in luogo di quella ordinaria, **gli riconosce anche la possibilità di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura**, prevedendo che, in ogni caso, i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo. 51 del TUIR non scontino alcuna tassazione, nei limiti previsti dai citati commi.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Ai sensi del successivo comma 187, **la fungibilità** tra la componente monetaria e i beni e servizi **deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali;**

l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

La disposizione secondo cui i beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR restano **detassati**, anche se fruiti in sostituzione di somme, resta **limitata all'ipotesi in cui ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:**

- le somme costituiscano **premi o utili riconducibili al regime agevolato** (articolo 1, comma 182, della legge di Stabilità per il 2016);
- la **contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit** di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Il benefit erogato in sostituzione del premio di risultato, nei termini consentiti dal comma 184, dovrà essere **valorizzato ai sensi dell'articolo 9 del TUIR (valore normale dei beni)** e potrà consistere **anche in una somma di denaro**, ove ciò sia previsto dai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51 del TUIR (**es. rimborso spese scolastiche**), o essere erogato mediante voucher.

La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

La norma non trova applicazione di conseguenza nel caso:

1.conversione tra remunerazione monetaria e benefit prevista al di fuori delle condizioni stabilite per l'applicazione dell'imposta sostitutiva.



Ad esempio nel caso in cui i beni e servizi siano erogati a dipendenti con un reddito superiore, nell'anno precedente a quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione dei premi di risultato o utili, **o siano erogati** a dipendenti con reddito inferiore, nell'anno precedente quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione di premi non correlati ad incrementi di produttività, qualità ed efficienza.



Beni e servizi erogati in sostituzione di premi



In tali casi i beni e servizi concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, secondo le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 1, del TUIR.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

L'irrilevanza reddituale dei benefit fruiti in sostituzione di premi o di utili erogati ai dipendenti soggiace ai seguenti **limiti**:

- l'ammontare massimo delle somme assoggettabili ad imposta sostitutiva;
- gli importi stabiliti per dette utilità dai commi 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio - enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale

Il lavoratore può chiedere di versare il premio di risultato, o gli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva, ad **enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale** ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR, eventualmente in aggiunta ai contributi già versati dal datore di lavoro o dallo stesso dipendente.

In ragione del comma 182 in esame, **tale versamento aggiuntivo potrà avvenire in esenzione di imposta entro un importo massimo lordo di euro 2.000, ovvero di euro 2.500.**

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio - enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale

Conseguentemente, la parte di premio destinata alla medesima finalità eccedente tali importi concorrerà alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. L'esenzione dei contributi opererà, inoltre, nel limite complessivo di euro 3.615,20 previsto dalla richiamata lettera a). Ad esempio, se ai sensi della lettera a) sono versati alla cassa avente esclusivamente fine assistenziale contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615, 20.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio – servizi di mensa

Il lavoratore può sostituire il premio di risultato, nel limite di 2.000/2.5000 euro, con **prestazioni sostitutive del servizio di mensa**, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. In tali ipotesi, la conversione dei premi di risultato in buoni pasto - con quota esente giornaliera fino ad euro 5,29 se in formato cartaceo, ovvero fino ad euro 7 se in formato elettronico – deve **avvenire nel rispetto delle disposizioni previste al riguardo dal D.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207.** in caso di sostituzione del premio con l'indennità sostitutiva di mensa, devono essere rispettati le condizioni e i limiti previsti dalla citata lettera c) dell'articolo 51.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio – trasporto collettivo

L'esenzione da imposta può riguardare gli **abbonamenti annuali ai mezzi di trasporto pubblico**, per la tratta abitazione/luogo di lavoro e viceversa, a condizione che risultino rispettate le indicazioni fornite dall'Amministrazione Finanziaria con i documenti di prassi e, in particolare, con la circolare n. 326 del 23 dicembre 1997.



I servizi di trasporto non contemplati dalla lettera d), richiesti in sostituzione del premio agevolato, possono essere detassati ai sensi dell'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51, nel limite di euro 258, 23.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio – azioni

La sostituzione, in esenzione di imposta, del premio di risultato agevolabile con azioni, può avvenire ai sensi della lettera g), entro il limite di valore **non eccedente complessivamente nel periodo d'imposta, euro 2.065,83.**



Pertanto, nell'ipotesi in cui, ricorrendo il presupposto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, il premio di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili, sia di importo non superiore ad euro 2.500, la sua conversione in azioni, al fine della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, non potrà eccedere euro 2.065,83.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio – azioni



In caso di superamento di tale ultimo limite, la restante parte di premio agevolabile di euro 434,17 può essere assoggettata a imposta sostitutiva del 10 per cento, solo se erogata in denaro mentre se convertita in azioni deve essere assoggettata ad imposta progressiva, data l'applicabilità dell'imposta sostitutiva ai soli premi in denaro.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio – oneri deducibili

Per quanto concerne la lettera h) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, “... **le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste ...**”.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio – oneri deducibili

Il lavoratore può chiedere al datore di lavoro che il proprio premio di risultato sia **utilizzato per il sostenimento degli oneri previsti dall'articolo 10, comma 1, del TUIR, alle condizioni e nei limiti ivi indicati.**

Quindi, il lavoratore può chiedere al datore di lavoro di **versare il premio di risultato al fondo di previdenza complementare** di cui alla lettera e-bis) del comma 1 dell'articolo 10 del TUIR, cui risulta iscritto il dipendente, **oppure al coniuge separato, a titolo di assegno alimentare.**

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio – oneri deducibili

In tali ipotesi, **le medesime somme se fossero corrisposte al lavoratore e da questo versate al fondo di previdenza o al coniuge costituirebbero oneri deducibili** ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) o lettera d), e come tali non concorrerebbero alla formazione del suo reddito imponibile. Conseguentemente tale ipotesi è soggetta ai limiti di esenzione previsto per l'onere ma non anche al limite di esenzione previsto per la sostituibilità dei premi di risultato.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio – oneri deducibili



Ad esempio in caso di premio di risultato di euro 4.000, convertito in contributi alla previdenza complementare, euro 2000 sono detassati ai sensi del comma 184, ed euro 2000 sono dedotti dal reddito complessivo ai sensi della lettera e-bis) dell'articolo 10 del TUIR, o non concorrono al reddito ai sensi della lettera h) dell'articolo 51 del TUIR.

Beni e servizi erogati in sostituzione di premi

Esempio – beni di modico valore

Stante la formulazione del citato comma 184, **il dipendente può chiedere di sostituire il premio di risultato con “...il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23).**

Adempimenti del sostituto d'imposta

L'applicazione del **regime agevolato** da parte del sostituto d'imposta costituisce la regola, “**salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro**” (articolo 1, comma 183).

Quindi, il datore di lavoro deve verificare il rispetto del limite di 50.000 euro di reddito del lavoratore, riferito al precedente periodo d'imposta e includere anche le erogazioni premiali assoggettate ad imposta sostitutiva.

Adempimenti del sostituto d'imposta

Il sostituto d'imposta:

- se ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, **applica direttamente l'imposta sostitutiva** mentre,
- se non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, **applica l'imposta sostitutiva a condizione che il beneficiario attesti "... per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno"**.

Adempimenti del sostituto d'imposta

- Il datore di lavoro se accerta ex post che la retribuzione rientra nei presupposti richiesti per l'agevolazione **può applicare l'imposta sostitutiva e recuperare le maggiori ritenute operate con la prima retribuzione utile, senza attendere le operazioni di conguaglio.**
- Il sostituto deve indicare separatamente nella Certificazione Unica la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente.

Adempimenti del lavoratore

Il lavoratore è tenuto a **comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto** ad avvalersi del regime sostitutivo nell'ipotesi in cui:

- nell'anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente di importo superiore a euro 50.000
- o se nell'anno di corresponsione degli **emolumenti abbia percepito somme già assoggettate ad imposta sostitutiva ai fini della verifica del limite dei premi agevolabili.**

Adempimenti del lavoratore

- Il dipendente, inoltre, può **comunicare** al proprio datore di lavoro la eventuale **rinuncia al regime agevolato**.
- Da tale rinuncia consegue che l'intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d'imposta, concorre alla formazione del reddito complessivo.
- **In assenza della rinuncia scritta del prestatore di lavoro, il sostituto d'imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l'imposta sostitutiva.**
- Tuttavia, se il sostituto d'imposta rileva che la tassazione sostitutiva è meno vantaggiosa per il lavoratore, anche in assenza di rinuncia da parte del lavoratore, può applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente.

Adempimenti del lavoratore

- Il lavoratore, in sede di **dichiarazione dei redditi**, deve far concorrere al reddito complessivo i redditi che, **nonostante l'assenza dei presupposti richiesti, siano stati assoggettati ad imposta sostitutiva.**
- Il dipendente può utilizzare, inoltre, la dichiarazione dei redditi per **applicare il regime che risulti per lui più favorevole.**
- In particolare può assoggettare a tassazione ordinaria le somme in questione se il datore di lavoro vi abbia applicato l'imposta sostitutiva o, viceversa, applicare l'imposta sostitutiva se, pur sussistendone le condizioni, il datore di lavoro non vi abbia.

Efficacia temporale

L'articolo 7, comma 1, del Decreto attuativo stabilisce l'applicazione delle nuove disposizioni **“alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi”**.

Il successivo comma 2 detta una disciplina transitoria, in base alla quale **“nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dal Decreto”**.

Efficacia temporale

L'applicazione del regime sostitutivo ai premi erogati nelle more della emanazione del Decreto **può essere riconosciuta laddove** **via sia una sostanziale corrispondenza delle previsioni** contenute nel contratto aziendale o territoriale ai criteri di misurazione statuiti dal Decreto stesso.

Efficacia temporale

Al fine di consentire l'applicazione del regime di favore a tali erogazioni, è necessario che, qualora si faccia riferimento a contratti non ancora depositati, **gli stessi siano depositati con la modalità di cui all'articolo 5 del Decreto**. In caso, invece, di **contratti già depositati prima dell'adozione del Decreto**, il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito).

Efficacia temporale

Gli accordi già in essere alla data di pubblicazione del Decreto **potranno essere integrati** per renderli pienamente conformi alle disposizioni della legge n. 208 del 2015 e del Decreto, con effetti a partire dall'anno 2016.



In questi casi, **l'accordo integrativo dovrà essere depositato entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione**, unitamente alla dichiarazione di conformità cui all'articolo 5 del Decreto.

Premi	Detassazione	Detassazione/Benefit	Benefit
Denaro	1.000,00	500,00	0,00
Asili Nido	0,00	300,00	300,00
Abbonamento Teatro	0,00	200,00	200,00
Abbonamento Palestra	0,00	0,00	500,00
Imponibile al netto tratt. Previdenziale (9,19%)	905,10	452,55	0,00
Netto	814,59	907,29	1.000,00
Costo Azienda (Ipotesi 30%)	1.300,00	1.150,00	1.000,00
Cuneo Fiscale	485,41	242,71	0,00



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

NOVITÀ



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

IL NUOVO PROCEDIMENTO DI CONCESSIONE DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

Circolare Inps n. 139 del 1/08/2016

Decreto Ministeriale n. 95442 del 15/04/2016

Con l'emanazione del Decreto 95442 del 15/04/2016, entrato in vigore il **29/06/2016**, il Ministero ha definitivamente completato il quadro normativo sul procedimento amministrativo di concessione della nuova Cassa Integrazione Ordinaria, in attuazione dell'art. 16 c. 2 del D. Lgs. 148/2015.

Il Decreto 95442 ha lo scopo di:

- individuare i **CRITERI UNIVOCI** di valutazione delle domande di concessione CIGO
- disciplinare le **SINGOLE FATTISPECIE** che integrano le causali di intervento della CIGO stessa.

VIENE ANCORA UNA VOLTA RIBADITO CHE LA CASSA
INTEGRAZIONE ORDINARIA DEVE ESSERE RIFERITA AD
EVENTI TRANSITORI E NON IMPUTABILI ALL'IMPRESA O AI
DIPENDENTI E CHE, AL MOMENTO DELLA PRESENTAZIONE
DELLA DOMANDA, LA RIPRESA DELLA NORMALE ATTIVITÀ
DEVE ESSERE PREVEDIBILE

Con la Circolare 139/2016 l'INPS va a commentare in modo corposo ed esauriente il Decreto 95442, esaminando nel dettaglio:

- Il processo amministrativo per la gestione della CIGO (**ticket**)
- Il procedimento di concessione / l'attività istruttoria / la relazione tecnica obbligatoria
- Transitorietà dell'evento
- Cumulo tra CIGO, CIGS e CDS
- Modalità di erogazione della prestazione con dettaglio delle varie causali che integrano l'intervento della CIGO

Il processo amministrativo per la gestione della CIGO (ticket)

a breve gestito esclusivamente con il sistema del Ticket (v. Messaggio INPS n. 1759 del 20 aprile 2016)

Messaggio INPS n. 1759 del 20 aprile 2016

...a partire dal 23 maggio 2016 il nuovo sistema di gestione della CIG con ticket diventerà obbligatorio per tutte le domande di CIG ordinaria industria presentate mediante acquisizione online. Tale obbligo sarà esteso alle domande trasmesse off-line mediante file .xml a partire dal 6 settembre c.a.

Il processo amministrativo per la gestione della CIGO (ticket)

- ✓ invio della domanda di prestazione e del flusso Uniemens da parte dell'azienda con associazione del ticket in caso di evento di CIG;
- ✓ concessione della prestazione da parte delle Sedi territoriali INPS;
- ✓ l'abbinamento della stessa con i flussi informativi inviati;
- ✓ il controllo dei dati sulle sospensioni inviati tramite Uniemens, il calcolo della prestazione autorizzabile e il pagamento della stessa, distinto tra diretto e anticipato dall'azienda (conguaglio).

PROCEDIMENTO DI CONCESSIONE

(art. 3 circ. 139)

Viene definita la competenza esclusiva delle Sedi INPS
con la conseguente soppressione delle Commissioni
provinciali CIGO

PROCEDIMENTO DI CONCESSIONE

(art. 3 circ. 139)

Si stabilisce l'obbligo a carico delle Aziende di trasmettere una **RELAZIONE TECNICA** dettagliata che fornisca elementi probatori sulla causale CIGO, indispensabili per la concessione.

Per ogni tipologia di causale l'Istituto fornisce un fac-simile di relazione tecnica che le Aziende utilizzeranno.

L'art. 2 c. 1 del Decreto 95442 stabilisce che la relazione tecnica sia resa ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000: ai sensi dell'art. 76 del medesimo DPR tali dichiarazioni sono considerate come rese a pubblico ufficiale e pertanto, se mendaci, **penalmente perseguibili**

La relazione tecnica dovrà accompagnare anche eventuali domande di proroga, perché considerate come distinte rispetto a quella originaria e di conseguenza richiedono tutti gli elementi probatori ulteriori rispetto alla prima istanza.

L'INPS si riserva, nel caso in cui gli elementi probatori forniti non siano sufficienti a valutare la concessione della CIGO, di avviare una richiesta di integrazione dati utili alla conclusione procedimento di concessione/reiezione

L'INPS potrà rivolgersi anche alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo per concludere l'istruttoria

TEMPISTICHE

INPS comunica tramite PEC o cassetto bidirezionale cui rispondere entro 15 giorni. L'assenza di risposta da parte dell'Azienda costituirà ulteriore elemento di valutazione da parte dell'Istituto sulla concessione o meno

La norma richiede che il provvedimento di concessione o di reiezione totale o parziale della CIGO debba contenere una congrua motivazione, che menzioni gli elementi documentali e di fatto presi in considerazione e le ragioni che hanno determinato l'adozione del provvedimento, anche in relazione alla prevedibilità ex ante della ripresa dell'attività

TRANSITORietà DELL'EVENTO

(art. 4 lett. a circ. 139)

In ciascuna delle diverse fattispecie che si andranno dettagliatamente ad illustrare, è essenziale il requisito della transitorietà, che deve essere valutato – in sede di giudizio discrezionale di ammissione alle integrazioni salariali - sotto il duplice aspetto della “temporaneità” della stesso e della “fondata previsione di ripresa dell’attività produttiva”.

Bisogna considerare, oltre la durata temporale, anche la sua eventuale ciclica riproposizione. La ciclicità delle sospensioni o riduzioni dell’ attività produttiva denotano infatti una “non transitorietà” della causale

La previsione di ripresa della normale attività deve essere ricondotta sempre agli elementi informativi disponibili all'epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa, non rilevando le circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale e che hanno impedito la continuazione dell'attività dell'impresa



Si noti che, come nella precedente disciplina della CIGO, la ripresa dell'attività lavorativa si deve intendere riferibile sempre all'azienda o all'unità produttiva nel suo complesso e non dipende necessariamente dalla riammissione al lavoro dei lavoratori sospesi singolarmente considerati



i licenziamenti o le dimissioni devono essere valutati nel loro complesso per verificare anche se sussiste una gestione di eventuale esubero di personale, in quanto, mentre non dispiegano alcun effetto sull'efficacia dell'autorizzazione stessa e sulla spettanza delle integrazioni salariali sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro, devono essere opportunamente valutati in occasione delle successive richieste d'intervento

Nel caso in cui, alla richiesta di CIGO, segua una richiesta di CIGS, l'Istituto non potrà desumere da quest'ultima elementi per una valutazione retroattiva sulla CIGO sull'assenza della temporaneità, a meno che la CIGS non sia confermativa di una situazione preesistente e non si basi su presupposti differenti da quelli che hanno motivato la richiesta di CIGO (anche se tra le due CIG non vi è stata ripresa dell'attività)

52 settimane consecutive di CIGO fruite

+

52 settimane di CIGS per contratto di solidarietà



Per un ulteriore periodo di CIGO le 52 settimane di contratto di solidarietà possono essere considerate al pari di una ripresa di attività lavorativa in quanto non c'è stata una sospensione a zero ore ma l'attività lavorativa è comunque proseguita seppure ad orario ridotto

Contratto di appalto: sospensione lavori

Committente che sospende i lavori esercitando una facoltà contrattualmente prevista: tale sospensione fa parte del normale rischio d'impresa pertanto non integrabile con la CIGO

Se la sospensione dei lavori è riconducibile a circostanze imprevedibili, casi fortuiti o di forza maggiore di fatto allora non sono riconducibili al normale rischio d'impresa e di conseguenza integrabili con la CIGO

EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI

conguaglio – pagamento diretto

L'anticipo della prestazione da parte del datore di lavoro e il successivo conguaglio sono la modalità normale di erogazione della prestazione.

Il pagamento diretto da parte dell'Istituto è ammissibile solo nei casi di comprovata difficoltà finanziaria dell'Impresa tramite presentazione di documentazione obbligatoria (v. circ. 197/2015 all. 2)

LIQUIDITA' DIFFERITA

C) Attivo Circolante - CREDITI

1- Verso Clienti	
2- Verso imprese controllate	
3- Verso imprese collegate	
4- Verso controllanti	
4bis- Crediti tributari	
4ter- Imposte anticipate	
5- Verso altri	
6- Altri titoli	
TOTALE LIQUIDITA' DIFFERITA	

LIQUIDITA' CORRENTE

C) Attivo Circolante

IV Disponibilità liquide	
1 - Depositi bancari e postali	
2 - Assegni	
3 - Denaro e valori in cassa	
TOTALE LIQUIDITA' CORRENTE	0,00

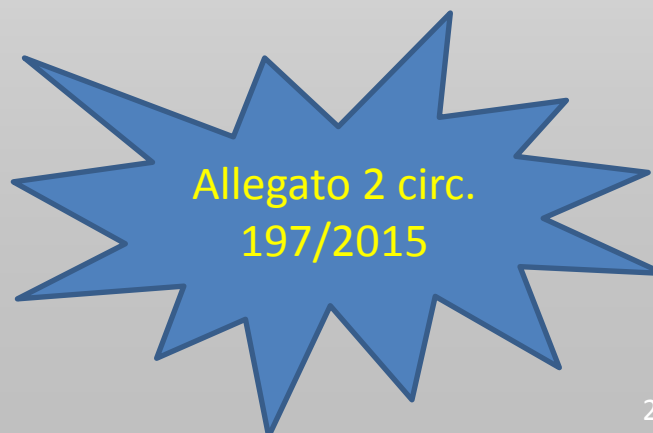
INDICE DI LIQUIDITA'

LIQUIDITA' DIFFERITA	0,00
LIQUIDITA' CORRENTE	0,00
	0,00
PASSIVO CORRENTE	0,00
0	
INDICE DI LIQUIDITA'	0,00
DEVE ESSERE < 1	

PASSIVO CORRENTE

D) Debiti

1- Obbligazione entro l'esercizio	
2- Obbligazione convertibili	
3- Debiti verso Soci Finanziamento	
4- Debiti verso Banche	
5- Debiti v/altri Finanziatori	
6- Acconti	
7- Debiti v/fornitori	
8- Debiti rappresentanti da titoli	
9- Debiti verso imprese controllate	
10- Debiti verso imprese collegate	
11- Debiti verso imprese controllanti	
12-Debiti tributari	
13-Debiti verso Istituti Previdenza	
14-Altri Debiti	
TOTALE PASSIVO CORRENTE	0,00



LE FATTISPECIE CHE INTEGRANO LE CAUSALI CIGO

Mancanza di lavoro/commesse e crisi di mercato

- Mancanza lavoro/commesse: contrazione attività lavorativa derivante dalla significativa riduzione di ordini e commesse
- Crisi di mercato: mancanza di lavoro o di ordini dipendente dall'andamento del mercato o del settore merceologico dell'azienda

Viene attuata l'analisi del contesto economico produttivo del settore di appartenenza dell'Azienda o del mercato di riferimento

ESCLUSIONI

La fattispecie mancanza di lavoro/commesse e crisi di mercato non è in ogni caso integrabile per le Aziende che abbiano avviato la loro attività produttiva da meno di tre mesi

Nella valutazione della relazione tecnica saranno indici di accoglimento il significativo calo di ordini e commesse, la diminuzione dei consumi energetici, l'andamento involutivo e/o negativo del fatturato, o del risultato operativo, o del risultato di impresa o dell'indebitamento rispetto alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni (ma più di un trimestre).

LE FATTISPECIE CHE INTEGRANO LE CAUSALI CIGO

Fine cantiere/fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva

- Fine cantiere/fine lavoro: brevi periodi di sospensione tra due lavori distinti. La sospensione non può essere superiore a tre mesi (art. 4 c. 1 Dm 95442)
- Fine fase lavorativa: sospensione lavoratori specializzati addetti ad una particolare lavorazione (e non le intere maestranze) che rimangono inattivi al termine di una fase di lavoro specifica
- Perizia di variante e suppletiva: sospensioni dell'attività lavorativa dovute a situazioni di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle parti o al committente

Nella relazione tecnica da allegare alla domanda di concessione l'Azienda dovrà indicare per ogni singola causale rispettivamente:

- Durata prevista dei lavori e fine degli stessi (allegando eventualmente la copia del contratto con il committente)
- Descrizione dettagliata della singola fase lavorativa (allegando eventualmente verbale del direttore dei lavori attestante la fine della fase lavorativa)
- Imprevedibilità della variante al progetto e la sua non imputabilità alle parti o al committente (allegando eventualmente documentazione probante o dichiarazione della pubblica autorità)



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Per la causale perizia di variante e suppletiva si ricordi che la sospensione non deve in alcun modo derivare dalla variazione o ampliamento dei progetti originari per esigenze della committenza sopraggiunte in corso d'opera (come ad es. ampliamento dei lavori utilizzo di ribassi della base d'asta, modifiche progettuali, necessità di provvedere a nuovi calcoli, etc.)



LE FATTISPECIE CHE INTEGRANO LE CAUSALI CIGO

Mancaza materie prime / componenti

La mancanza non deve essere imputabile all'Azienda, per imperizia, errata organizzazione o inerzia.

Sarà necessario documentare, a corredo della domanda di concessione, le modalità di stoccaggio, la data dell'ordine delle materie prime o delle componenti.

Può essere utile dimostrare che l'Azienda si è attivata per reperire i materiali (tramite ricerche di mercato, e-mail, etc.) e che il reperimento del materiale è rimasto comunque insoddisfatto malgrado gli sforzi attuati.



LE FATTISPECIE CHE INTEGRANO LE CAUSALI CIGO

Eventi meteo

Necessario documentare dettagliatamente l'attività/fase lavorativa in atto al momento dell'evento meteo oggetto della domanda, indicando anche le conseguenze dello stesso sul corretto svolgimento dei lavori.



ALLA DOMANDA DEVONO ESSERE ALLEGATI I
BOLLETTINI METEO RILASCIATI DA ORGANI
ACCREDITATI, PENA IL RIGETTO DELLA DOMANDA
STESSA

A TAL PROPOSITO IL CNO (COMUNICATO DEL 27/07/2016)

Oltre all'evidente appesantimento burocratico, si evidenzia che nel caso di richiesta all'Aeronautica Militare, la stessa è pure a titolo oneroso. Anche in questo ambito, il Consiglio Nazionale provvederà a segnalare al Ministero le difficoltà che stanno riscontrando le aziende e i loro intermediari, richiedendo che si individui una soluzione alternativa, meno penalizzante per i soggetti coinvolti nella presentazione delle istanze

Perché l'evento meteo sia qualificabile come oggettivamente non evitabile

Per le domande presentate da imprese industriali svolgenti attività di impiantistica non al coperto, necessario dimostrare che l'attività aziendale espletata, per le sue concrete modalità di svolgimento, non può proseguire normalmente senza un aumento dei costi, prolungamento dei tempi di lavoro, pregiudizio per la qualità dei prodotti o dei servizi resi a causa proprio dell'evento meteo

EVENTI METEO RILEVANTI

L'individuazione degli eventi meteo rilevanti ai fini della concessione della CIGO rimangono inalterati rispetto a quanto già stabilito dal messaggio INPS n. 28336 del 1998

PRECIPITAZIONI

(in funzione anche della stagione e dell'orario)

- tra i mm. 2 e i mm. 3 per i lavori di costruzione veri e propri, comprensivi delle fasi concernenti le armature, la messa in opera di carpenteria e di prefabbricati, l'impianto e il disarmo dei cantieri;
- di mm. 1,5 per lavori di escavazione, fondazioni, movimento terra, lavori stradali, arginamento fiumi. In questo caso deve essere valutata anche la quantità di pioggia caduta nei giorni precedenti.
- mm. 1 per lavori esterni di intonacatura, verniciatura, pavimentazione e impermeabilizzazione. Anche in questi casi deve essere presa in considerazione la pioggia dei giorni precedenti.

EVENTI METEO RILEVANTI

NEVE

Criteri analoghi a quelli utilizzati per l'incidenza della pioggia si applicano per la neve.

Si precisa che per determinati tipi di lavoro (es. lavori stradali, scavi, ecc.) va tenuto conto anche della eventuale presenza di neve al suolo.

EVENTI METEO RILEVANTI

NEBBIA e FOSCHIA

Normalmente non sono valutate atte a determinare una contrazione del lavoro.

Se si presentano con un carattere di particolare intensità ed eccezionalità oppure nei casi di alcune tipologie di lavorazioni (ad esempio lavori di manutenzione e segnaletica orizzontale stradale) possono essere rilevanti per la concessione della CIGO

EVENTI METEO RILEVANTI

OSCURITÀ

Non è considerata fattispecie integrabile quando è collegata al fisiologico accorciamento delle giornate in determinati periodi dell'anno.

EVENTI METEO RILEVANTI

VENTO

Viene presa in considerazione, di norma, la velocità pari o superiore ai 30 nodi (oltre i 50 Km/h) quale parametro di valutazione dell'incidenza sul regolare svolgimento dei lavori (in rapporto alla loro specifica tipologia)

Può essere valutata positivamente anche una velocità inferiore per lavorazioni particolari, quali quelli svolti ad una altezza elevata, sulle gru e quelli che richiedono l'uso della fiamma ossidrica.

EVENTI METEO RILEVANTI

TEMPERATURA

Le temperature eccezionalmente elevate, di norma superiori ai 35/40 gradi, costituiscono un motivo che dà titolo all'intervento, tenuto conto del tipo di lavoro e della fase lavorativa in atto.

Così pure le temperature molto basse (anomale rispetto alla media stagionale invernale) possono essere considerate rilevanti per determinate tipologie di lavorazioni

LE FATTISPECIE CHE INTEGRANO LE CAUSALI CIGO

Sciopero di un reparto / Sciopero di altra Azienda

La sospensione dell'attività deve derivare da sciopero o picchettaggio di maestranze non sospese dall'attività.

Le maestranze possono essere sia dell'Impresa richiedente che di altra Impresa la cui attività sia strettamente collegata a quella della richiedente: in questo caso lo sciopero/picchettaggio non deve essere motivato da rivendicazioni che coinvolgano direttamente le maestranze in forza alla richiedente stessa

Nella relazione tecnica sarà necessario dimostrare che lo sciopero non riguarda il reparto interessato dalla CIGO e che lo stesso sciopero ha causato la mancata evasione di ordini (o comunque ha impedito il normale svolgimento dell'attività).

Se le maestranze scioperanti sono di altra Impresa, sarà necessario dimostrare il collegamento dell'attività della richiedente con quello dell'altra Impresa.

Per il caso del picchettaggio necessario allegare dichiarazione della pubblica autorità che attesti l'impossibilità per i lavoratori di accedere ai locali aziendali.

LE FATTISPECIE CHE INTEGRANO LE CAUSALI CIGO

**Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica -
Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità
– Sospensione dell’attività per ordine di pubblica autorità per
cause non imputabili all’azienda e/o ai lavoratori.**

Tutte causali legate ad eventi eccezionali (non imputabili a datore di lavoro o lavoratori) che integrano la causa di forza maggiore, anche con intervento della pubblica autorità sospensivo della normale attività aziendale per motivi di sicurezza



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Nella relazione tecnica potrebbe rendersi necessario allegare, oltre alle consuete dichiarazioni sulle cause sospensive dell'attività, anche verbali e attestazioni delle competenti autorità (vigili del fuoco, carabinieri, etc.) sull'obbligo di sospensione o divieto di accesso ai locali aziendali per impraticabilità degli stessi con motivazione della decisione

La sospensione di erogazione di energia elettrica deve essere imprevista e imprevedibile (dunque non indempienza del datore di lavoro nel pagamento dei canoni, no interruzioni di linea programmate e tempestivamente comunicate dall'Ente erogatore per ordinaria o straordinaria manutenzione della linea)

I provvedimenti giudiziali e amministrativi d'urgenza ancorchè provvisori escludono l'integrabilità della causale

LE FATTISPECIE CHE INTEGRANO LE CAUSALI CIGO

Guasti ai macchinari / Manutenzione straordinaria

La causale è riferita anche alla sostituzione di
impianti/macchinari

Non vi deve essere imputabilità al datore di lavoro o ai lavoratori

Necessario documentare la puntuale effettuazione della
manutenzione ordinaria degli impianti

In caso di guasto deve essere non prevedibile

Non sono integrabili gli interventi dovuti ad attività di
manutenzione ordinaria e programmabile

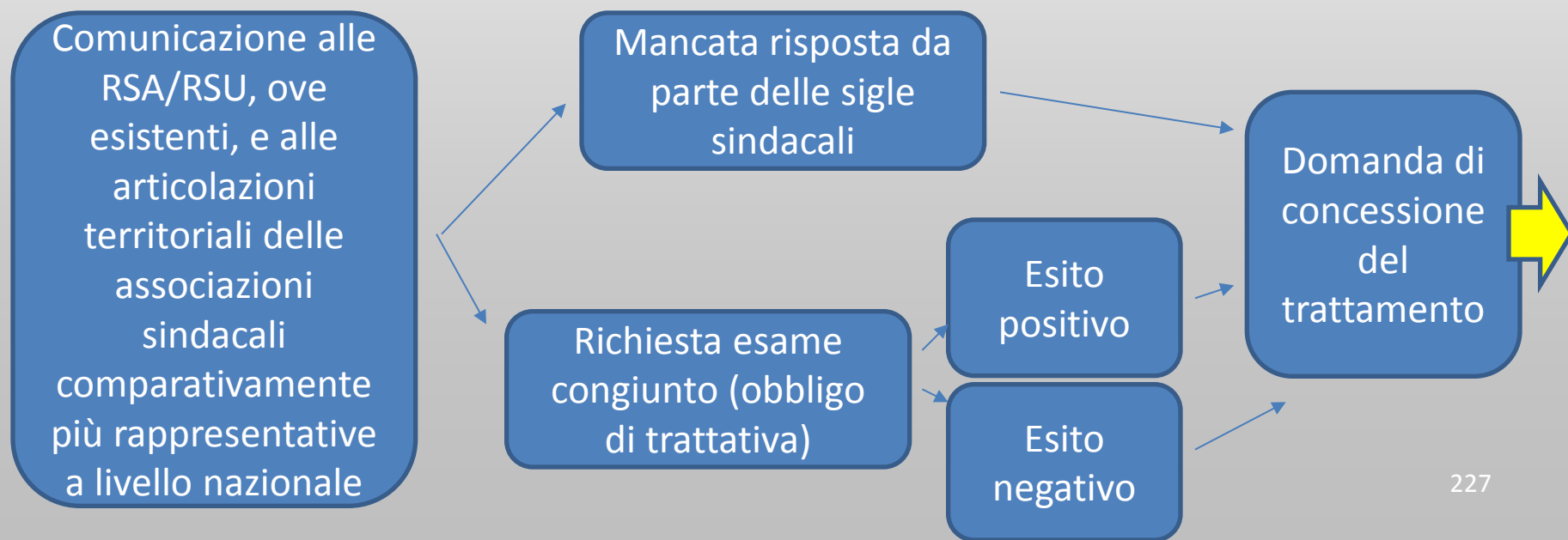
LE FATTISPECIE CHE NON INTEGRANO LE CAUSALI CIGO

La circolare, riprendendo il testo del Decreto, ribadisce che non sono in ogni caso integrabili (e pertanto le domande non saranno accolte), le causali seguenti, data la loro riconducibilità al datore di lavoro o al committente:

- a) mancanza di fondi;
- b) chiusura per ferie;
- c) preparazione campionario;
- d) infortunio o morte del titolare;
- e) sosta stagionale, inventario;
- f) mancanza di fondi impresa committente.

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Il Decreto ribadisce quanto già previsto dall'art. 14 del D. Lgs. 148/2015 sulla necessità di informazione e consultazione sindacale ai fini della corretta istruttoria della procedura CIGO.



La fase di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 14 costituisce condizione di ammissibilità della domanda



il mancato espletamento della procedura di informazione e consultazione sindacale determina la declaratoria di inammissibilità della richiesta

A tal fine l'azienda deve indicare nell'apposito campo della domanda telematica (quadro N – procedura di consultazione sindacale) le informazioni richieste e deve inoltre allegare, pena l'inammissibilità della domanda stessa, copia della comunicazione (PEC, raccomandata) inviata alle organizzazioni sindacali come elencate all'art. 14 del DLgs 148/2015 ed eventuale copia del verbale di consultazione nel caso di esperimento della stessa

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Procedura di informazione e consultazione sindacale

invio comunicazione alle RSA/RSU, ove esistenti, e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale

se c'è richiesta di consultazione

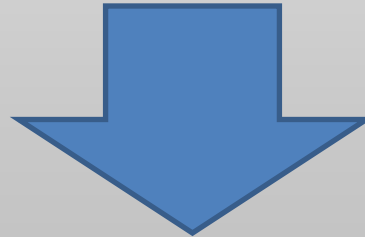
presentazione all'INPS di copia del verbale di consultazione, anche in caso di mancato accordo

se non c'è richiesta di consultazione

presentazione all'INPS di copia della comunicazione inviata

CONTRIBUTO ADDIZIONALE – CASI DI ESONERO

Quando la CIGO è richiesta per eventi oggettivamente non evitabili – EONE - (*casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore*): la circolare 139 riporta un elenco esaustivo delle causali non soggette al contributo addizionale



EONE

- eventi meteo, indipendentemente dal settore di appartenenza dell'impresa richiedente.

Il precedente orientamento secondo il quale nel settore industriale non edile gli eventi meteorologici non erano considerati eventi oggettivamente non evitabili, può considerarsi superato alla luce della giurisprudenza della suprema Corte, che fa dipendere la qualificazione di EONE e il conseguente esonero dal contributo addizionale, dagli effetti derivanti dagli eventi meteo con riguardo alle concrete possibilità di proseguimento dell'attività

EONE

- le fattispecie che integrano le causali di cui all'art. 8: incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica - impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità - sospensione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'azienda e/o ai lavoratori.

CUMULO TRA CIGO E CIGS E TRA CIGO E CDS

Cumulo tra CDS e CIGO: i trattamenti possono coesistere nel medesimo periodo, purché si riferiscano a lavoratori distinti e la CIGO riguardi brevi periodi, comunque non superiori a tre mesi, fatta salva l'ipotesi di eventi oggettivamente non evitabili (*in questo caso le giornate in cui vi di coesistenza tra CIGO e CDS sono computate per intero e come giornate di CIGO*)

Cumulo tra CIGO e CIGS: i trattamenti possono coesistere nello stesso periodo purché i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano diversi ed individuati tramite specifici elenchi nominativi. Tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo di concomitanza tra i due trattamenti.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LA PARTE SECONDA DELLA CIRCOLARE 139 SI DEDICA A FORNIRE
PRECISAZIONI SULL' ATTIVITÀ ISTRUTTORIA DELLE DOMANDE
CIGO DERIVANTI DALLE NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE DI
STABILITÀ 2016 (L. 208/2015)

Esclusione dalla verifica dei 90 giorni di anzianità

Non richiesta per le causali relative ad eventi oggettivamente non evitabili per tutti i settori (non più solo quello industriale)

Elencazione delle aziende escluse dall' applicazione delle norme sulla Cassa integrazione guadagni.

l'ambito di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni rimane immutato

Eventi oggettivamente non evitabili. Precisazioni

Calcolo durata complessiva 52 settimane nel biennio mobile:
non contano i periodi di CIGO richiesti per eventi
oggettivamente non evitabili (l'esclusione non vale per le
imprese industriali ed artigiane dell'edilizia ed affini, imprese
industriali ed artigiane esercenti l'attività di escavazione e/o di
lavorazione di materiale lapideo)

In ogni caso i periodi CIGO per EONE sono computabili ai fini
della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio
mobile e per il limite di un terzo delle ore lavorabili nel biennio
mobile

Calcolo anzianità di effettivo lavoro - articolazione dell'orario di lavoro – cambi di qualifica

Si computano come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità.

In caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva deve essere considerata comprendendo anche il periodo anteriore la variazione, indipendentemente dalla qualifica precedentemente posseduta dal lavoratore

Unità produttiva

Parametro fondamentale per la valutazione di requisiti e limiti



DEFINIZIONE

stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o all' erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale, intendendosi con tali accezioni il plesso organizzativo che presenta una fisionomia distinta, ed abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell' unità

DEVE AVERE MAESTRANZE ADIBITE IN VIA CONTINUATIVA

CON RIFERIMENTO AD UNA DURATA PRESUNTIVA RELATIVA
ALL' INDIVIDUAZIONE PER I CANTIERI EDILIZI E AFFINI,
COMPRESI QUELLI RELATIVI ALL' IMPIANTISTICA INDUSTRIALE,
VIENE FISSATO AD **UN MESE, ANZICHÉ SEI**, IL LIMITE MINIMO DI
DURATA DELL' APPALTO AI FINI DELLA QUALIFICAZIONE IN UNITÀ
PRODUTTIVA DEI PREDETTI CANTIERI.

Ferie e CIGO

Caso 1: sospensione totale dell'attività lavorativa o sospensione a zero ore

Possibile fruire immediatamente di cigo, posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della CIGO stessa

Il datore di lavoro, autorizzato ad un periodo di CIGO, deve comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie contemplate dall' art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, nel corso dell' anno di maturazione.

Ferie e CIGO

Caso 2: CIGO parziale

Il datore di lavoro non può differire la concessione delle ferie, residue ed infra-annuali, in quanto, in tali circostanze, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta.

NUOVI CODICI EVENTO CIGO

Codice	Descrizione
1	Motivi meteorologici-Sett.industria
2	Motivi meteorologici-Sett.edilizia
3	Incendi, crolli o alluvioni
4	Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità
5	Sciopero e picchettaggio di maestranze non in C.I.G.
6	Mancanza di energia elettrica
8	Sospensione lavori per ordine Autorità/Ente Pubblico
11	Crisi temporanea di mercato
12	Mancanza di ordini, commesse e lavoro
25	Mancanza di materie prime o componenti
26	Fine cantiere
27	Fine lavoro
28	Fine fase lavorativa
29	Manutenzione straordinaria
31	Guasto ai macchinari
33	Perizia di variante e suppletiva al progetto



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

CORTE DI CASSAZIONE

Sentenza 26 agosto 2016, n. 17365

***Doppia imposizione contributiva Gestione
Commercianti – Gestione Separata per Soci
Amministratori di Srl***



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Con la sentenza 26 agosto 2016, n. 17365 la Corte di Cassazione torna (su ricorso dell'INPS contro sentenza della Corte d'appello di Genova) ancora una volta ad affrontare l'annosa questione della doppia imposizione contributiva alla Gestione Commercianti e alla Gestione Separata INPS per Soci Amministratori di S.r.l.

Il caso si riferisce alla figura di tre soci amministratori di Srl che, allo stesso tempo, svolgono attività lavorativa all'interno della società. Nel caso di specie ha trovato accoglimento la tesi dell'ente previdenziale (INPS) secondo cui il socio lavoratore della Srl che svolga anche compiti di amministratore è obbligato a una duplice contribuzione.

MASSIMA DELLA SENTENZA

*L'amministratore della Srl che è anche socio-lavoratore è obbligato a iscriversi sia alla Gestione commercianti dell'INPS (per l'attività di lavoro) sia alla Gestione separata (per l'attività di amministratore). Per un'attività di lavoro autonomo affiancata a una collaborazione come socio lavoratore nell'impresa **non opera il criterio dell'attività prevalente ma ogni attività segue il suo regime previdenziale.***

L'Istituto ha basato il ricorso sulla seguente duplice motivazione:

- 1.L'iscrizione alle due Gestioni soddisfa l'esigenza di evitare che, grazie allo schermo società, la prestazione lavorativa del socio di SRL svolta nell'ambito dell'impresa sia sottratta alla contribuzione previdenziale obbligatoria
- 2.La doppia iscrizione mira a superare la preesistente disparità di trattamento tra i titolari di imprese individuali e i soci di società di persone rispetto ai soci di Srl, quando la loro attività prestata all'interno dell'azienda presenti le medesime caratteristiche.

Secondo l'INPS il divieto di doppia iscrizione è riferibile solo alle gestioni speciali che richiedono il requisito della prevalenza (commercianti, artigiani e coltivatori diretti) per le quali vi è l'unicità del reddito imponibile.

Interpretazione autentica

Interpretazione autentica (invocata in fase di ricorso)

Art. 12, co. 11 della L. n. 78/2010

“L'art. 1, comma 208 della Legge 23 dicembre 1996, n. 662 si interpreta nel senso che le attività autonome, per le quali opera il principio di assoggettamento all'assicurazione prevista per l'attività prevalente, sono quelle esercitate in forma d'impresa dai commercianti, dagli artigiani e dai coltivatori diretti, i quali vengono iscritti in una delle corrispondenti gestioni dell'Inps. *Restano, pertanto, esclusi dall'applicazione dell'art. 1, comma 208, Legge n. 662/96 i rapporti di lavoro per i quali è obbligatoriamente prevista l'iscrizione alla gestione previdenziale di cui all'art. 2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995, n. 335*”.

Il criterio dell'attività prevalente, per il divieto della doppia imposizione, non opera dunque per i rapporti di lavoro per i quali è obbligatoriamente prevista l'iscrizione alla Gestione separata dell'INPS:

- i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, un'attività di lavoro autonomo, di cui all'art. 49, co. 1, del TUIR (D.P.R. n. 917/1986);
- i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'art. 49, comma 2, lett. a), del TUIR;
- gli incaricati alla vendita a domicilio di cui alla L. n. 426/1976, art. 36.