

## Articoli Selezionati

### MBA

21/07/17	Avvenire	23	Profitto sociale - Nasce la «Banca delle visite» per regalare una cura	Merico Chiara	1
----------	----------	----	--	---------------	---

### SCENARIO

20/07/17	Repubblica	11	"Un progetto generoso per salvare l'Appennino" - Dalla telemedicina alle stalle hi-tech un trust internazionale per l'Appennino ferito	Letta Enrico	2
21/07/17	Sole 24 Ore	33	L'analisi - Professionisti, il welfare deve sostenere l'attività	Verbaro Francesco	4
25/07/17	Italia Oggi	6	Ai metalmeccanici viene assicurato il welfare aziendale sul quale però non gravano né imposte né prelievi Inps	Freddi Tomaso	5
26/07/17	Sole 24 Ore	13	Alla Ima arriva l'integrativo 4.0	Vesentini Ilaria	6
26/07/17	La Verita'	18	Intervista a Ferdinando Matera - «Abbiamo rimborsato 17 milioni in un solo anno per le visite mediche»	De Maio Gianluca	7
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	11	I fondi per la sanità rientrano nel pacchetto della deduzione - Le erogazioni per la sanità deducibili fino a 3.615,20 euro	Cannioto Antonino - Maccarone Giuseppe	9
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	10	Benefit per l'istruzione anche su base contrattuale	Strafile Marco	10
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	15	Con il libretto di famiglia in regola i «piccoli» lavori	Tschöll Josef	12
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	2	Dalla salute alla scuola Benefit fuori dai redditi - Premi di produttività «aiutati» dallo sconto sui contributi	Sirocchi Stefano	14
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	4	I «risultati» devono essere misurabili	Falasca Giampiero	18
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	8	Importo dei buoni pasto esente entro il limite di 5,29 euro	Sirocchi Stefano	19
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	12	Metalmeccanici «apripista» del welfare per i dipendenti	Falasca Giampiero	22
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	1	Non basta la norma a definire l'«occasionalità» - Produttività, primi passi nella giusta direzione	Falasca Giampiero	24
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	10	Per i datori di lavoro deducibilità integrale dei costi	...	25
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	5	Possibile convertire l'agevolazione in beni e servizi non imponibili	Cannioto Antonino - Maccarone Giuseppe	26
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	7	Titoli offerti ai dipendenti, niente vincoli sugli importi	Strafile Marco	27
26/07/17	Sole 24 Ore - Focus	6	Versamenti integrativi detassati se si usa il premio di produttività	Cannioto Antonino - Maccarone Giuseppe	28
28/07/17	Sole 24 Ore	13	Angelini, welfare per la famiglia - Angelini, un welfare a misura di famiglia	Romano Michele	29
29/07/17	Sole 24 Ore	11	Gucci, arriva il maggiordomo aziendale - Alla Gucci il maggiordomo aziendale	Pieraccini Silvia	30

### DAL WEB

24/07/17	EBBENE.IT	1	Donare soldi, farmaci o visite mediche: il potenziale (inespresso) delle app	...	31
----------	-----------	---	--	-----	----

profitto  
sociale

## Nasce la «Banca delle visite» per regalare una cura

**Grazie ad una nuova app di ScegliereSalute è possibile donare un esame a quelle persone che non possono pagarlo**

**D**a Napoli la tradizione del caffè sospeso, cioè lasciare al bar un caffè pagato per uno sconosciuto che non può permetterselo, si è sparsa rapidamente in tutta Italia e ha fatto scuola diffondendosi anche in altri ambiti: al punto che ora, grazie all'intuizione dei giovani fondatori della startup *ScegliereSalute*, è possibile offrire a chi ne ha bisogno anche una visita medica.

È questa l'idea alla base della *Banca delle visite*, una piattaforma web che raccoglie donazioni di privati e aziende, che vengono usate per offrire visite specialistiche e prestazioni sanitarie gratuite ai bisognosi che ne fanno richiesta, anche attraverso associazioni di volontariato. La platea dei potenziali beneficiari è molto ampia: secondo un recente rapporto Rbm-Censis, nell'ultimo anno oltre 12 milioni e 200mila italiani non hanno potuto sostenere le spese necessarie per la loro salute e hanno deciso di rinunciare alle cure, o di rinviarle, a causa delle difficoltà economiche.

A loro si rivolge il progetto lanciato da *ScegliereSalute*, startup pugliese del gruppo *Health Italia*, in collaborazione con la Fondazione Basis, ente non profit che si occupa di divulgare i principi mutualistici e della solidarietà sociale. Grazie alle donazioni dei privati e delle aziende, la *Banca delle visite* offre la possibilità di curarsi anche a chi non può pagare. «Alla base del progetto c'è la volontà di aiutare chi non

può permettersi una visita medica a pagamento, chi non può attendere i tempi del Servizio sanitario nazionale, chi ha bisogno di cure immediate», spiega Giuseppe Lorusso, cofondatore della startup *ScegliereSalute*, che ha lanciato nel 2015 un portale per raccogliere le recensioni su ospedali e strutture sanitarie pubbliche e private, sul modello di TripAdvisor.

Chi vuole contribuire alla *Banca delle visite* può collegarsi al sito [www.scegliesalute.it/donazioni](http://www.scegliesalute.it/donazioni), dove può decidere se acquistare una visita medica o una prestazione sanitaria a scelta tra quelle presenti in elenco, oppure donare una somma di denaro libera che concorrerà, assieme alle altre donazioni, all'acquisto di visite o prestazioni sanitarie. Le prestazioni acquistate e le somme di denaro raccolte restano custodite nella *Banca delle visite*: il denaro viene versato sul conto corrente della fondazione Basis. Chi ha bisogno di una visita può registrarsi, inviando un'autodichiarazione sulla privacy e sul proprio stato di difficoltà economica, oltre a una video-presentazione e richiedere una delle prestazioni disponibili in elenco: la stessa Banca prende poi i contatti con il professionista sanitario che erogherà la prestazione, ovviamente senza alcun costo a carico del cittadino. La visita viene infatti pagata attraverso il conto corrente da Basis; per il servizio *ScegliereSalute* chiede alle strutture una commissione del 10%, che viene poi reinvestita in altri progetti sociali. Si può accedere alla *Banca delle visite* anche attraverso l'app *ScegliereSalute*, scaricabile gratuitamente su Apple Store e Google Play.

**Chiara Merico**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL PIANO DELLA FONDAZIONE MERLONI

## “Un progetto generoso per salvare l’Appennino”

ENRICO LETTA

**L'**APPENNINO stava morendo. Già prima del terremoto. Lo spopolamento, l'invecchiamento medio delle comunità, la rarefazione dei servizi, la mancanza di investimenti avevano negli anni della crisi economica messo in difficoltà molte aree dell'Italia centrale appenninica.

A PAGINA 11 CON UN ARTICOLO DI FOSCHINI

# Dalla telemedicina alle stalle hi-tech un trust internazionale per l'Appennino ferito

## Il sisma. Nasce l'alleanza per finanziare i piccoli progetti in grado di rilanciare i paesi a rischio spopolamento

Accanto alla Fondazione Merloni ci sono il Censis e l'Unesco, ma anche Prodi e Almunia

ENRICO LETTA

**L'**Appennino stava morendo. Già prima del terremoto. Lo spopolamento, l'invecchiamento medio delle comunità, la rarefazione dei servizi, la mancanza di investimenti sulle infrastrutture materiali e digitali erano tutte tendenze che avevano negli anni più duri della crisi economica messo in difficoltà molte aree dell'Italia centrale appenninica. Il terremoto ha accelerato il processo e oggi la situazione appare davvero drammatica. Ancor di più se la si deve affrontare con gli occhi dell'emergenza che qualunque evento sismico impone. Prima occorre pensare all'essenziale, in un secondo momento si possono fare ragionamenti strategici di rilancio e di investimento.

Sappiamo che l'emergenza per tante comunità è ancora la quotidianità. La macchina dei soccorsi e della ricostruzione ha operato e continua a farlo sotto l'insostituibile regia pubblica. Tanti privati hanno contribuito e aiutato in questa prima fase. Con il passare del tempo il ri-

schio è, però, quello del calo di attenzione da parte dell'opinione pubblica nazionale, unito a frustrazioni e inevitabili code polemiche. E a una conseguente accelerazione di quei processi di impoverimento e marginalizzazione dell'Appennino che erano in corso già prima del terremoto.

È proprio questo il momento in cui accanto all'impegno pubblico, che non deve deflettere, c'è bisogno dell'impegno gratuito e generoso dei cittadini, di coloro che possono far qualcosa per dare un futuro a quelle terre e una speranza a quelle comunità. Sulla base di questa esigenza un imprenditore di lunga esperienza, attaccato alla sua terra marchigiana come Francesco Merloni, ha lanciato un appello al quale hanno risposto una serie di personalità italiane e internazionali, dal Dean della Scuola di Affari Internazionali della Fudan University di Shanghai, Chen Zhimin, al Ministro dell'Economia degli Emirati Arabi Uniti, Sultan Al Mansoori, da Romano Prodi, all'ex Commissario europeo spagnolo Joaquín Almunia per citarne solo alcuni. Con la Fondazione Merloni, il Censis e il supporto di queste personalità abbiamo messo a punto progetti concreti per il rilancio di queste aree. Come Fondazione Merloni abbiamo deciso di finanziarli, in alcuni casi in-

sieme ad altri soggetti che hanno voluto partecipare. Progetti concreti, niente parole vuote, niente rimandi a chissà quali piani lontani e complicati da realizzare. In molti casi progetti piccoli, focalizzati sul bisogno di una particolare comunità o di una specifica filiera produttiva. La telemedicina per alcune comunità particolarmente anziane e isolate e il supporto tecnologico agli allevatori son due tra gli esempi di questa concretezza.

Il tutto con al centro un grande progetto culturale di cui si fa promotore anzitutto l'Unesco, basato su alcune idee di rilancio dell'attrattività del patrimonio artistico dell'area e che vedrà nei prossimi giorni la presenza nelle Marche di Irina Bokova, la direttrice generale dell'Agenzia dell'Onu basata a Parigi. Un'iniziativa



culturale che ha al centro una simbologia dai contenuti emblematici. A San Ginesio dal crollo causato dal terremoto è uscita indenne una riproduzione lignea della famosa opera del Canova, *Amore e Psiche*. L'impegno, grazie all'Unesco e al Ministero dei Beni Culturali italiano, sarà quello di portare presto l'originale del Canova in Italia e organizzare una mostra, nel territorio terremotato, concentrata sulle due opere vicine, unite da una simbolica catena di solidarietà e di amore.

L'Italia è il Paese della solidarietà. So no sicuro che sarà vincente la concretezza e la forza di questi messaggi sui quali scommettiamo in tanti, semplici cittadini italiani o stranieri amanti dell'Italia come molte delle personalità coinvolte nel progetto. Ma so anche che tra i difetti del nostro Paese c'è una forte tendenza al "benaltrismo" e immagino facili critiche da chi guarda da lontano. Così come immagino la possibile reazione di chi è sul territorio e invoca tutto ciò di cui, in vera emergenza, c'è ancora bisogno nelle zone terremotate. Obiezioni comprensibili. Alla luce di tutto ciò siamo convinti debba proseguire e rafforzarsi l'impegno pubblico, cui va affiancato anche questo genere di contributo privato che evidentemente non lo sostituisce, ma lo integra.

Ho in passato ricoperto cariche pubbliche, come altri che sono coinvolti in questa iniziativa. So quanto sia insostituibile e difficile l'azione del sistema pubblico. Ora che non ho alcuna responsabilità pubblica sento però che il messaggio debba essere lanciato con forza, proprio quando ci si allontana temporalmente ed emotivamente dal momento del sisma. Con questi progetti diciamo che se ognuno di noi, privato cittadino, fa qualcosa che è nelle sue possibilità o nelle sue competenze, l'Appennino può trovare nuova vitalità e rinascere da quel dramma. Concretamente, senza troppi proclami o vuota retorica.

*(L'autore, ex premier, è presidente del comitato scientifico della Fondazione Aristide Merloni)*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I PUNTI

### LA FONDAZIONE

Nata nel 1963 con la volontà di sostenere la crescita dell'Appennino marchigiano, la fondazione Aristide Merloni è oggi un istituto di cultura e ricerca economica

### L'INCONTRO

Durante l'evento "Rinascio", dal 20 al 22 luglio a Portonovo, il Comitato scientifico della fondazione discuterà progetti concreti di rinascita dell'Appennino dopo il sisma

### L'IMPEGNO CULTURALE

In progetto, con l'Unesco e il ministero dei Beni culturali, l'esposizione di *Amore e Psiche* di Canova accanto a una sua riproduzione salvata dal sisma a San Ginesio



FOTO: ©ANTONIO MASELLO/AGF



### I LAVORI

Il centro di Amatrice lo scorso maggio, dieci mesi dopo il terremoto del 24 agosto che provocò oltre duecento morti soltanto nella cittadina laziale

### NEL NOME DI ARISTIDE

L'ex premier Enrico Letta con Francesco e Francesca Merloni. Letta guida il comitato scientifico della Fondazione Merloni

**L'ANALISI**

# Professionisti, il welfare deve sostenere l'attività

**Francesco Verbaro**

**L**a legge sul lavoro autonomo è un'occasione per riflettere non solo, per la prima volta, sulle forme di protezione nei confronti dei lavoratori indipendenti, ma in generale su come trasformare e adeguare il nostro welfare ai cambiamenti continui del mercato del lavoro.

Il legislatore con la legge 81/2017 cerca di recuperare un ritardo storico nell'individuare forme adeguate, moderne e attive di protezione nei confronti dei lavoratori autonomi. Ma lo sforzo che viene fatto deve servire non solo ai lavoratori indipendenti, ma anche in generale per una generazione che dovendo lavorare per oltre 40 anni probabilmente sarà dipendente e autonoma più volte e in maniera diversa nella propria vita lavorativa.

Si tratta quindi di disegnare un welfare attivo, multipilastro e integrato capace di accompagnare l'individuo durante le diverse transizioni ed eventi della vita, cercando di aiutarlo ad affrontare i rischi biometrici e quelli professionali, che tenga insieme gli effetti dell'internet of things e della digital revolution con le conseguenze dell'invecchiamento della popolazione.

Un altro passaggio culturale è dato, inoltre, dal fatto che si riconosce finalmente che il lavoro autonomo, anche quello iscritto ad Ordini e albi, è esposto ai cambiamenti derivanti dalla rivoluzione digitale, dalla globalizzazione dei mercati, dai cambiamenti organizzativi, dai processi

demografici e dalla "volatilità" normativa.

L'approccio previdenziale di lungo periodo ha consentito, secondo gli indirizzi contenuti nel Libro bianco sulle pensioni in Europa (An agenda for adequate, safe and sustainable Pensions) a soggetti privati come le Casse di previdenza dei liberi professionisti di realizzare delle esperienze avanzate di welfare integrato, valorizzando la tradizione storica italiana dei corpi intermedi in una visione sussidiaria.

Per questo è necessario ripartire da quanto già presente per aiutarlo e svilupparlo ulteriormente. L'articolo 6 della legge sul lavoro autonomo vale per i professionisti iscritti agli Ordini e quindi alle Casse, ma costituisce un modello organizzativo anche per il restante mondo del lavoro indipendente.

È importante, quindi, che anche questa delega venga esercitata consentendo alle Casse di rafforzare quello che già viene erogato in termini di sanità integrativa, assistenza e welfare per il lavoro, eliminando i vincoli amministrativi che negli anni sono stati apposti secondo una vecchia logica statica e per compartimenti stagni del welfare.

Le Casse hanno risorse per proteggere di più e meglio i propri iscritti, soprattutto i più giovani, rafforzando in tal modo anche la capacità e continuità reddituale, che sono i due fattori che garantiscono la sostenibilità e adeguatezza previdenziale.

I dati sui redditi del'Adepp, associazione delle Casse di previdenza, mostrano come anche il lavoro professionale sia afflitto dai tradizionali tre

gap del mercato del lavoro italiano: quello generazionale, quello di genere e quello territoriale.

Per evitare che i gap reddituali si riproducano anche da pensionati, come accade ormai con i sistemi previdenziali attuali, fondati sul contributivo o retributivo corretti, occorre intervenire con misure di welfare attivo che puntino ad anticipare l'ingresso nel mercato delle professioni, rafforzare la capacità reddituale, prevenire o compensare gli eventi che interrompono la continuità e capacità reddituale.

Anche per il lavoro autonomo, quindi, diventa centrale avere una politica attiva per il lavoro anche attraverso un utilizzo dei fondi Ue. Su questo tema occorre evitare di riprodurre i difetti dei servizi e delle politiche fin qui disegnate per i lavoratori subordinati. I servizi e gli sportelli per il lavoro autonomo non devono essere realizzati come mero adempimento formale, ma disegnati insieme ad ordini, associazioni e casse di previdenza in collaborazione con le agenzie per il lavoro e le agenzie per l'autoimpiego secondo un modello avanzato di servizi integrati di consulenza altamente qualificata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Ai metalmeccanici viene assicurato il welfare aziendale sul quale però non gravano né imposte né prelievi Inps

DI TOMASO FREDDI

**I**l rinnovo del contratto Collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) dei metalmeccanici ha definitivamente avallato un istituto che da tempo viene praticato all'interno delle aziende più grandi e significative del nostro paese: il welfare aziendale. In cosa consiste? Nell'offrire ai dipendenti un plafond di benefici e di servizi gratuiti (asili nido per i figli, scuola, palestre e centri sportivi, assistenza domiciliare, check up ecc...).

**Il richiamo storico che conferisce** all'azienda l'aureola di modernità, sensibilità sociale, alto senso di appartenenza al sistema degli *stakeholders* (come si usa dire) è il mito di **Adriano Olivetti**, grande anticipatore di una figura imprenditoriale socialmente corretta, di come dovrebbe essere un imprenditore che, liberato dagli istinti egoistici del profitto, svolga la sua vera funzione sociale.

**È facile prevedere che l'istituto** di welfare aziendale avrà, in occasione di tutti i prossimi rinnovi contrattuali nazionali e aziendali, grande successo, perché gradito a tutti: sindacati, organizzazioni datoriali, amministratori pubblici, partiti politici, pubblica opinione. Bene. Finalmente una buona notizia. Finalmente in Italia abbiamo trovato un accordo tra capitale e lavoro non conflittuale.

**Ma poi, senza che sia messo** in particolare evidenza, come effetto di secondaria importanza, che nulla toglie al progetto innovativo, si scopre che il costo di questi servizi è completamente esente da imposte e da oneri pre-

videnziali. In altre parole, come è riportato persino su internet, un normale aumento in busta paga di 100 euro costa all'azienda 135 euro e finisce in tasca al lavoratore per 65 euro, mentre gli stessi 100 euro spesi dall'azienda sotto forma di welfare aziendale costano all'azienda 100 euro e corrispondono a 100 euro netti in tasca del lavoratore. Bel colpo! Non vi viene il dubbio che sia questo il vero motivo di tanto successo?

**Per la nota legge che niente** nasce dal nulla, qualcuno dovrà pur pagare questi vantaggi. Non è difficile capire che gli euro risparmiati si tradurranno in minori incassi fiscali e in minori contributi previdenziali e che, per mantenere intatti gli impegni di queste casse pubbliche, le relative amministrazioni dovranno scegliere: o chiedere un supplemento a chi già contribuisce regolarmente, oppure erogare di meno.

**Si tratta in sostanza di un'altra** delle tante discriminazioni operate tra i contribuenti in barba ai principi della Costituzione più bella del mondo, questa volta a favore dei lavoratori dipendenti, che, come ricordano spesso i media e la pubblica opinione (sempre a braccetto), sembra siano gli unici a pagare le tasse. Purtroppo i lavoratori autonomi non hanno lobby e nessuno è sorto in loro favore. Per la verità, non se ne sono neanche accorti.



**Contratti.** Accordo approvato dal 90% dei lavoratori: il salario aggiuntivo arriverà in media a 3.300 euro

# Alla Ima arriva l'integrativo 4.0

## Vacchi: nelle relazioni industriali il plus competitivo dell'azienda



**Ilaria Vesentini**

OZZANO DELL'EMILIA (BOLOGNA)

«Il riconoscimento reciproco tra il mondo del lavoro e l'azienda è la vera forza della nostra capacità competitiva, perché garantisce stabilità e continuità. Lo sostengo da sempre e non da oggi: è in questo tipo di relazioni industriali che sta il plus competitivo di Ima». Così Alberto Vacchi, presidente e amministratore delegato del gruppo bolognese leader mondiale nella progettazione e produzione di macchine automatiche per processing&packaging, commenta a caldo il contratto integrativo della capogruppo Ima Spa, che ieri ha ottenuto l'approvazione del 90% dei votanti.

Un contratto triennale che interessa circa 1.820 dipendenti, sui 2.600 complessivi del gruppo in Italia, e che fadamo del non solo per le altre 17 controllate (18 con la milanese Eurosicma, di cui è stato annunciato ieri il closing per l'acquisto del 60% delle azioni con un'opzione sul restante 40% da esercitare in dieci anni) ma per tutto il settore metalmeccanico. Non tanto per la valorizzazione economica ma per l'attenzione al tema della formazione e della condivisione delle informazioni, delle strategie e degli strumenti.

È un contratto che arriva puntuale alla scadenza del precedente integrativo, dopo 5 mesi di trattative «vivaci, non certo conflittuali, e questa puntualità è un segnale non scontato nel settore di buone relazioni industriali. Dal punto di vista economico - spiega Massimo Vallicelli di Fiom Cgil Bologna, sigla che esprime 20 dei 24 delegati sindacali in azienda - tra il consolidamento del premio di risultato del precedente triennio (1.000 euro fissi) e i nuovi premi di risultato legati agli obiettivi di crescita (aumentati di 300 euro) parliamo di oltre 3.300 euro di salario aggiuntivo. E abbiamo

conquistato anche in questo rinnovo il consolidamento, nel 2020, del 50% della media dei premi del triennio 2017-2019». Altri 1.050 euro, la cifra attesa, che andranno ad arricchire le buste paga dei lavoratori Ima, se sarà mantenuto il percorso di crescita in atto. Scenario assai probabile, considerando le dinamiche del gruppo: nei primi tre mesi del 2017 il fatturato consolidato è salito del 21%, l'Ebitda del 50 per cento.

«Credo che il risultato più importante confermato in questo integrativo l'attenzione e l'investimento sulla formazione - aggiunge il presidente Vacchi - l'asset che dà a proprietà e lavoratori una proiezione a lunga scadenza in un'azienda e in un mercato che va verso le nuove tecnologie 4.0 e il digitale. La formazione è l'elemento cardine per costruire la Ima del futuro». E per la formazione dei lavoratori (cui Ima ha dedicato 70.185 ore nel 2016) arrivano non solo borse di studio per i dipendenti e per i loro figli che frequentano scuole superiori tecniche e indirizzi universitari tecnici, ma anche corsi di inglese per tutti i dipendenti in orario di lavoro (senza l'obbligo di recupero delle ore come era stato finora) e una mappatura delle competenze attive per individuare e colmare eventuali gap formativi.

Tra le novità il premio di risultato agganciato al carbon footprint, lo smart working, il rafforzamento della previdenza complementare (aumentando del 2% il contributo aziendale), il passaggio al fondo sanitario dei metalmeccanici Metasalute (dalla precedente polizza privata scelta da Ima) e, soprattutto, la costituzione del Cisi, il comitato sindacale inter-aziendale composto da sindacati e Rsu di tutte le società del gruppo Ima in Italia con più di 100 addetti, che si confronteranno periodicamente su tematiche trasversali e aiuterà ad armonizzare le condizioni contrattuali tra le diverse realtà, figlie della sfidante politica di crescita per linee esterne che Ima sta accelerando.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### I NUMERI

## 3.300 euro

**Il salario aggiuntivo**

Tra il consolidamento del premio di risultato del precedente triennio (circa 1.000 euro) e l'attuale premio, aumentato di 300 euro a 2.300 euro, ogni dipendenti di Ima avrà un notevole incremento di integrativo, se sarà mantenuto il percorso di crescita aziendale in atto

## 50%

**La quota dei premi consolidata**

Il nuovo contratto prevede che a fine vigenza, nel 2020, sarà consolidato il 50% della media dei premi di risultato del triennio 2017-2019, con una cifra attesa di circa 1.050 euro annui. Inoltre tutti i dipendenti potranno frequentare corsi di inglese pagati dall'azienda in orari di lavoro



## L'INTERVISTA **FERDINANDO MATERA**

# «Abbiamo rimborsato 17 milioni in un solo anno per le visite mediche»

Il dg della Cesare Pozzo, colosso delle mutue con 400.000 assistiti:  
«Integriamo il sistema sanitario pubblico, ormai sempre più carente»

*Chi si iscrive  
privatamente gode  
di una detrazione  
del 19% sui contributi  
associativi*

*Siamo presenti  
in tutta Italia  
e abbiamo chiuso  
il 2016 in attivo  
di 4 milioni di euro*

di **GIANLUCA DE MAIO**

■ Nel 2016 più di 12 milioni di italiani hanno dovuto rinunciare a prestazioni sanitarie, 1.300.000 in più rispetto al 2015. Senza contare poi chi rinuncia a cure e controlli di prevenzione ritardando la scoperta di patologie pericolose. Per questo le mutue private sono sempre più importanti, come spiega Ferdinando Matera, dg della società di mutuo soccorso Cesare Pozzo.

**Dottor Matera, come vivete la crisi del welfare? Quali sono i vostri numeri?**

«La tutela e la salute dei cittadini sono ormai da anni sotto la lente di ingrandimento. Abbiamo deciso di esserne protagonisti, accettando la sfida e proponendoci per integrare il nuovo Ssn senza perdere di vista i due principi cardine che ci contraddistinguono da sempre: la solidarietà e il reciproco aiuto. Puntiamo a garantire piani di assistenza sanitaria vantaggiosi e a cui tutti possono aderire indipendentemente dalle condizioni professionali, sociali e di salute e alla portata di tutti. Nell'ultimo anno la qualità dei nostri piani sanitari ha trovato riscontro anche nella conferma e nell'innovazione di importanti accordi per settori strategici della manodopera specializzata italiana e nel rinnovato rapporto di collaborazione a favore delle categorie degli au-

toferrotranvieri e dei trasporti in generale. Per andare incontro alle esigenze aziendali, lo scorso anno abbiamo fondato insieme al Centro radiologico e fisioterapico Buenos Aires di Milano la società Welf@rein, un'impresa sociale che realizza piani di welfare aziendali per tutte le aziende. In meno di dieci anni abbiamo raddoppiato il numero dei soci: sono oltre 170.000 le persone, che assistiamo, 400.000 insieme con i famigliari».

**La società è nata a metà Ottocento dalla necessità di fuochisti e macchinisti delle ferrovie di dotarsi di tutele per infortuni, malattia, scioperi e decesso. L'opportunità di unire le forze e auto tutelarsi in ambito sanitario è sentita ancora oggi, per avere rimborsi sia sui servizi del Ssn, sia su visite specialistiche e per la prevenzione. È possibile avere il panorama dei sussidi erogati lo scorso anno?**

«Nel 2016 la cifra complessiva dei rimborsi erogati ha sfiorato i 17 milioni di euro. Nel dettaglio: più di 6 milioni destinati ai familiari, oltre 2,5 milioni in visite specialistiche; 3,8 milioni di euro in sussidi per esami diagnostici ed esami specialistici; 3,6 milioni di euro per ricoveri ospedalieri e più di 450.000 euro per nuove nascite e adozioni. Inoltre, la mutua Cesare Pozzo per non perdere il suo legame storico con il mondo dei trasporti of-

fre la tutela professionale con cui i lavoratori hanno la certezza di essere protetti in caso di procedimenti amministrativi, civili e penali e per la quale sono stati erogati sussidi per circa 100.000 euro».

**Quante sono state le visite specialistiche supportate e i ricoveri ospedalieri?**

«Circa 44.000 visite specialistiche e oltre 14.000 i ricoveri ospedalieri».

**Quali sono i vantaggi fiscali dei fondi sanitari integrativi istituiti a favore di lavoratori dipendenti e pensionati da una società di mutuo soccorso iscritta all'anagrafe dei fondi?**

«I contributi versati alla società di mutuo soccorso per l'istituzione di un fondo sanitario integrativo di origine negoziale sono esenti da qualsiasi tipo di tassazione, rientrano tra le somme che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente. Ad esempio se un'azienda decide di destinare a favore del proprio dipendente 300 euro a un fondo sanitario integrativo, il dipendente riceverà una copertura di 300 euro e l'azienda avrà un costo maggiorato solo del contributo di solidarietà Inps del 10%, quindi 330 euro. In più, il lavoratore, in sede di dichiarazione, potrà detrarre la parte di spesa a proprio carico e non rimborsata».

**E per gli autonomi e tutti i cittadini che decidono di**





## **iscriversi individualmente?**

«Possono usufruire della detrazione fiscale del 19% dei contributi associativi fino a un massimo di 1.291,14 euro e inoltre tale detrazione, dettata dall'articolo 15 del Tuir, non fa cumulo con altre detrazioni previste, per esempio, per polizze vita, infortuni o previdenza».

## **Come è organizzata la vostra struttura? E quante convenzioni avete?**

«Oltre alla nostra sede storica in via San Gregorio a Milano, siamo presenti in tutte le regioni con 19 sedi regionali e numerosi altri sportelli in varie località italiane. Contiamo circa 3.000 convenzioni».

## **Come si è chiuso l'ultimo bilancio?**

«Nonostante l'aggressività e la competitività presente nel mercato della sanità integrativa, dominato dalle grandi potenze assicurative, il 2016 abbiamo chiuso il bilancio con un risultato di gestione di oltre 4 milioni di euro».

## **Su un giornale online è stato pubblicato un articolo dal titolo «Il tradimento della Cesare Pozzo ai pensionati: spariti 10 milioni di euro». Cosa c'è di vero in tutto questo?**

«Purtroppo ancora una volta si tende a denigrare la mutua fuorviando, o ancor meglio, travisando fatti non corrispondenti al vero. Il 29 maggio 2015 l'assemblea nazionale, nostro organo supremo, ha deliberato all'unanimità l'abolizione del sussidio di solidarietà a seguito dell'introduzione della legge 221/2012 che ha modificato parzialmente la disciplina della legge numero 3818/1886, la quale sancisce

che qualsiasi sussidio può essere erogato solo a chi rimane iscritto al sodalizio, impedendo l'erogazione ai non soci. L'assemblea prendendo atto di ciò ha regolamentato l'erogazione nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia. È evidente quindi che tutti erano a conoscenza della normativa sopravvenuta e non era un assunto della società. D'altronde aver avuto la certificazione di legalità con il massimo punteggio la dice lunga sul nostro operato».

## **Quindi l'importo non erogato come è stato destinato?**

«La società poteva benissimo incamerare la somma effettuando investimenti di natura patrimoniale, ma ha attuato una politica che risponde ai principi solidaristici. Ha inteso che l'intero importo erogato, pari a 13.113.788,14 euro, venisse destinato a un fondo di riserva denominato fondo ex articolo 17 a disposizione dei soci, al fine di migliorare le prestazioni. Appare strano come qualcuno possa far finta di non conoscere i fatti, visto che il bilancio è stato approvato dall'assemblea nazionale, discusso in ogni assemblea regionale e depositato presso la Camera di commercio. È evidente che si tende a strumentalizzare a proprio piacere, forse da parte di quelle persone che non hanno ottenuto ciò che si erano prefissati, considerato che della trasparenza e liceità questo cda ne ha fatto il principio cardine della sua strategia programmatica. Abbiamo dato mandato al nostro legale per tutelare l'interesse della società».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dir. Resp.: Guido Gentili

**ASSISTENZA INTEGRATIVA**

I fondi per la sanità rientrano nel pacchetto della deduzione

Cannoto e Maccarone ▶ pagina 11

# Le erogazioni per la sanità deducibili fino a 3.615,20 euro

Servizi offerti direttamente dal datore di lavoro anche tramite strutture esterne

Antonino Cannoto  
Giuseppe Maccarone

■ Tra i benefit che ogni azienda può mettere a disposizione dei dipendenti un posto di eccellenza è occupato dall'assistenza sanitaria integrativa.

Invero, ormai da diversi anni i fondi integrativi sono previsti, sempre più copiosamente, dalla contrattazione collettiva e anche da quella aziendale. Non è un mistero il fatto che la loro previsione, risponda all'esigenza di individuare strumenti alternativi per colmare le lacune lasciate dallo Stato, in ambito sanitario.

Il legislatore, nel tempo, ha sempre utilizzato la leva fiscale per incentivarne la diffusione.

Il Tuir (articolo 51, comma 2, lettera a) stabilisce che i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro, o dal lavoratore, a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, in conformità a disposizioni di contratto, o di accordo, o di regolamento aziendale, non concorrono alla formazione del reddito e sono fiscalmente deducibili sino a un importo massimo di 3.615,20 euro annui.

L'agevolazione fiscale, ma anche la validità del servizio offerto ai beneficiari, ha indotto lavoratori e datori di lavoro a sostituire, in tutto o in parte, gli aumenti salariali, con versamenti di contributi ai fondi.

Con la recente normativa emanata in materia di welfare, la sani-

tà integrativa si riaffaccia alla ribalta spinta dalle interessanti misure previste. Vediamo meglio.

## Educazione e istruzione

Viene integrata la lettera f) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir. Con le modifiche apportate, si prevede la deducibilità dal reddito di lavoro dipendente di opere e di servizi offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi, nonché ai familiari (coniuge, figli naturali, riconosciuti, adottivi o affiliati; genitori; suocero e suocera; fratelli e sorelle anche se non fiscalmente a carico), per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

Ciò che viene specificato è che tali riconoscimenti possono essere attuati in base a contratti, accordi, o regolamenti aziendali e non più solo se volontariamente erogati dal datore di lavoro. Inoltre, le recenti norme ne sanciscono la loro integrale deducibilità dal reddito di impresa, lasciando la detrazione parziale finora prevista (deducibilità pari al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro) ai casi in cui le opere e i servizi sono offerti volontariamente dal datore di lavoro.

È importante ricordare che il beneficio fiscale è concedibile se i servizi sono messi a disposizione direttamente dal datore di lavoro, anche tramite strutture esterne; i dipendenti devono rimanere estranei al relativo rapporto economico che, dunque, resta confinato nell'ambito delle relazioni tra l'azienda e il fornitore. In tal senso, non sono ammessi pagamenti/rimborsi ai dipendenti.

## L'esperienza apripista

Con riferimento alla novità introdotta, si rileva che il Ccnl dei me-

talmeccanici (rinnovo del 26 novembre 2016), ha fatto da apripista introducendo una disposizione che dal 1° giugno 2017 attiva un piano di *flexible benefits* del valore massimo di 100 euro per l'anno in corso, elevato a 150 euro dal 1° giugno 2018 e a 200 euro dal 1° giugno 2019.

## Le misure in campo

Tra le misure che l'azienda può attivare, in ambito di assistenza sanitaria figurano: check up medici, visite specialistiche, cure odontoiatriche, terapie riabilitative e sportello di ascolto psicologico.

Vale la pena ricordare che nel comparto metalmeccanico opera "metaSalute", cioè il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, attraverso cui si può, eventualmente, attuare la copertura prevista dal Ccnl. La convenienza dell'assistenza sanitaria integrativa dispiega i suoi migliori effetti nelle realtà aziendali in cui è possibile fondere la produttività con il welfare.

Nelle aziende in cui è attivo, c'è infatti un accordo per la produttività, che prevede l'erogazione di premi di risultato detassati, con possibilità di sostituire la somma in denaro con altri servizi previsti dal piano di welfare, che si registra la maggiore convenienza fiscale. In tal caso l'esenzione si estende all'intera cifra pagata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Benefit per l'istruzione anche su base contrattuale

## Esenti da Irpef anche le somme destinate a scuole d'infanzia e mensa

PAGINA A CURA DI  
**Marco Strafile**

■ L'insieme delle disposizioni che dal 2016 hanno contribuito a definire in modo più organico il quadro normativo in materia di piani di welfare, ha riguardato anche i servizi didattici e le spese per istruzione; sono infatti state riscritte per intero le due disposizioni principali che li riguardano (si tratta dell'articolo 51, comma 2, lettere f ed f-bis), consentendo anche la sostituzione in esenzione di imposta dei predetti benefit con le erogazioni premiali soggette ad imposta sostitutiva del 10% (premi di risultato variabile e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili delle imprese).

In dettaglio, la nuova lettera f), in continuità con il previgente testo normativo, prevede l'esenzione da Irpef dell'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti alla generalità o a categorie di dipendenti e ai familiari di questi, per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, di cui all'articolo 100 del Tuir.

### Le novità

La novità, rispetto alla precedente formulazione, consiste nel fatto che tali erogazioni, per beneficiare del regime di favore, potranno realizzarsi non più solo per scelta unilaterale del datore di lavoro (la volontarietà rappresentava, infatti, uno dei nodi più critici della vecchia lettera f), ma anche in conformità a disposizioni di con-

tratto o di accordo o di regolamento aziendale.

Su tale aspetto la legge di Stabilità 2017 ha previsto che le norme della lettera f) si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale, o di contratto collettivo territoriale.

In relazione alle finalità educative e di istruzione di cui all'articolo 100, la circolare 28/E/2016 dell'agenzia delle Entrate specifica come rientri nel perimetro applicativo della norma, ad esempio, «l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza».

La lettera f-bis) prevede che non concorrano a formare reddito di lavoro dipendente «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 fruizione di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari».

### I dubbi risolti

La riformulazione della disposizione ha eliminato alcuni dubbi che in passato avevano riguardato la possibilità di agevolare:

■ i servizi di educazione e istruzione erogati a bambini in età prescolare (come, ad esempio, le prestazioni delle scuole dell'infanzia). Un'incertezza che era stata alimentata anche dall'ordinanza 344/2008, con cui la Corte costituzionale si era espressa in senso negativo sulla possibilità di esentare da contribuzione - in analogia con

la disposizione per gli asili nido contenuta nella previgente lettera f-bis) - le somme erogate dalle aziende per la frequenza dei figli dei dipendenti alle scuole dell'infanzia;

■ i servizi integrativi e di mensa connessi con le prestazioni educative e di istruzione, ora espressamente inclusi;

■ la fruizione di ludoteche, centri estivi e invernali, così menzionati nella nuova norma che, certamente, meglio rappresenta la tipologia di servizi attualmente fruiti dai genitori per i propri figli, rispetto alla precedente ed ormai desueta locuzione che faceva riferimento alle colonie climatiche.

Con riguardo alla nozione di borsa di studio, l'agenzia delle Entrate, sempre nella circolare 28, (confermando i precedenti chiarimenti forniti con la circolare 238/2000), in materia di «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», specifica come 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».

Sempre in relazione a questa tipologia di benefit, l'amministrazione finanziaria ha ulteriormente chiarito come rientrino nell'ampia formulazione della lettera f-bis) anche «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».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Il punto

### 01 | ESENZIONI

Prevista l'esenzione da Irpef per le opere e i servizi riconosciuti alla generalità o a categorie di dipendenti e ai loro familiari, per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto

### 02 | NOVITÀ

La novità consiste nel fatto che tali erogazioni, per beneficiare del regime di favore, potranno realizzarsi non più solo per scelta unilaterale del datore di lavoro, ma anche in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale

### 03 | LEGGE DI STABILITÀ

La legge di Stabilità 2017 ha previsto che le agevolazioni si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale, o di contratto collettivo territoriale

### 04 | ISTRUZIONE

L'agenzia delle Entrate specifica come rientri nel perimetro applicativo della norma, ad esempio, «l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza»

# Con il libretto di famiglia in regola i «piccoli» lavori

## Escluse le prestazioni che rientrano nel novero delle attività professionali

PAGINA A CURA DI  
**Josef Tschögl**

■ L'abolizione dei voucher (ferma la possibilità di utilizzo di quelli in circolazione per tutto il 2017) ha penalizzato anche le famiglie in cui è frequente la necessità di ricorrere a prestazioni occasionali nell'ambito dell'assistenza alle persone o nei piccoli lavori domestici. La regolamentazione del lavoro occasionale ora introdotta dall'articolo 54-bis, Dl 50/2017 prevede per le prestazioni rese a favore delle persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, il nuovo libretto famiglia. Per il lavoro in ambito familiare trovano, dunque, applicazione una serie di disposizioni di carattere generale e, per rispondere meglio alle specifiche esigenze delle famiglie, una disciplina ad hoc con il nuovo libretto. I lavori che possono essere resi dai prestatori (anche per più famiglie) sono unicamente i piccoli lavori domestici (compresi quelli di giardinaggio, pulizia o manutenzione), l'assistenza domiciliare a bambini, persone anziane, ammalate o con disabilità, l'insegnamento privato supplementare. Di conseguenza non sarà, per esempio, possibile utilizzare il libretto famiglia da parte di un condominio (che non è persona fisica e sarà trattato come tutti gli altri utilizzatori) ma servirà il contratto di prestazione occasionale.

### I limiti dell'«occasionalità»

Il concetto di «occasionalità» della prestazione per i lavori in ambito familiare con il libretto famiglia è definito dal limite economico. Nel corso di un anno civile (1° gennaio-31 dicembre) è consentito acquisire prestazioni di lavoro occasionale:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favo-

re del medesimo utilizzatore, compensi entro i 2.500 euro.

Questi importi sono al netto di contributi e oneri di gestione. Si applica anche alle famiglie (riferito alla singola persona fisica privata come utilizzatore) la particolarità di calcolo del limite di compenso annuo se impiegano pensionati, studenti giovani con meno di 25 anni di età, persone disoccupate o percettori di prestazioni di sostegno al reddito. Per loro il computo sarà ridotto (75% dei compensi erogati) a favore dell'utilizzatore, ma non per il prestatore. In altre parole, impiegando solamente questi prestatori l'utilizzatore avrà a disposizione un limite d'importo più elevato (6.667 euro), ma per il lavoratore i limiti rimangono quelli ordinari (2.500 oppure 5.000 euro) senza poterli superare. Come nella pregressa disciplina sui voucher, i compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

### Il contrasto all'uso fraudolento

Ulteriori misure di contrasto all'utilizzo fraudolento del lavoro occasionale che sono applicabili anche in ambito familiare sono il diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali nonché il divieto di assumere lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato. Non è, invece, applicabile la disciplina in materia di sicurezza del lavoro. Sul piano degli adempimenti per accedere al libretto famiglia è prevista la registrazione obbligatoria per l'utilizzatore e il prestatore sulla piattaforma informatica dell'Inps ([www.inps.it/prestazioni-occasional](http://www.inps.it/prestazioni-occasional)). Adempimenti che potranno essere svolti anche dagli intermediari abilitati (ad esempio i patronati) appena saranno pronte le funzionalità (entro fine luglio). In fase di registrazione bisognerà scegliere se accedere al libretto famiglia o al contratto per prestazioni occasionali. Ciascun libretto famiglia contiene titoli di pagamento con un valore nominale di 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Per ciascun titolo di pagamento erogato sono dovuti la contribuzione all'Inps (1,65 euro), il premio Inail (0,25 euro) e gli oneri gestionali (0,10



Dir. Resp.: Guido Gentili

euro). Il compenso orario è dunque pari a 8 euro, ma le parti possono concordare un compenso più elevato.

### I limiti della prestazione

L'articolo 54-bis, comma 20, Dl 50/2017 prevede, in caso di superamento del limite di importo (2.500 euro) o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, che il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Non facendo la norma una distinzione - si tratta di un aspetto che meriterebbe un chiarimento da parte del ministero del Lavoro - la sanzione sembra applicabile anche alle famiglie. Tuttavia il limite delle 280 ore era costruito per gli altri utilizzatori e in base al compenso minimo da loro dovuto ai prestatori (9 euro x 280 = 2.520 euro). Il compenso orario minimo nel libretto famiglia è però inferiore (8 euro) e, dunque, il limite del compenso arriva a soli 2.240 euro (280 x 8). Dal gennaio 2018, mediante il libretto famiglia, sarà erogato anche il contributo introdotto dalla legge Fornero (articolo 4, comma 24, legge 92/2012) per l'acquisto dei servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I nuovi limiti

### 01 | TIPOLOGIA DEI LAVORI

I lavori che possono essere resi dai prestatori (anche per più famiglie) sono unicamente i piccoli lavori domestici (compresi quelli di giardinaggio, pulizia o manutenzione), l'assistenza domiciliare a bambini, persone anziane, ammalate o con disabilità, l'insegnamento privato supplementare.

### 02 | I TETTI ATTUALI

Ciascun prestatore non può superare in un anno l'incasso di 5.000 euro mentre ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, non può andare oltre i 5.000 euro. Resta fermo che le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore non possono superare su base annua l'importo di 2.500 euro

## L'IMPATTO DELLA RIFORMA

# Dalla salute alla scuola Benefit fuori dai redditi

- Premi di produttività, sconto sui contributi
- Possibile convertire i premi in servizi
- Pensione complementare, versamenti «agevolati»

## Premi di produttività «aiutati» dallo sconto sui contributi

**Beneficio di 230 euro per importi erogati di almeno 800 euro. Ammesso il cumulo con l'agevolazione fiscale**

**Stefano Sirocchi**

■ Sconto contributivo di 230 euro circa per ciascun dipendente che percepisce premi di produttività pari o superiori a 800 euro e può beneficiare delle modifiche contenute nella manovra correttiva (Dl 50/2017). Più precisamente: 160 euro in meno per il datore di lavoro e 73,52 euro per il dipendente (con contribuzione a suo carico pari al 9,19%). Questa la traduzione in numeri della principale novità contenuta nel decreto 50/2017 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro e che corrispondono premi agevolati di cui al comma 182, legge di stabilità 2016, in base agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; oppure erogano somme derivanti dalla partecipazione agli utili dell'impresa, come previsto dallo stesso comma. Inoltre, il beneficio si cumula con la detassa-

zione degli emolumenti premiali stessi, cui si può applicare l'imposta sostitutiva del 10% entro il limite massimo di 3.000 euro annui; non è invece più possibile beneficiare della soglia di 4.000 euro, precedentemente introdotta dalla legge di bilancio 2017 con decorrenza 1° gennaio 2017, ma soppressa dalla manovra correttiva, salvo i casi previsti dalla norma transitoria di cui al comma 2, articolo 55, Dl 50/2017 (si veda articolo accanto).

### I benefici per le aziende

Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro è ridotta del 20% l'aliquota contributiva Ivs a carico del datore di lavoro su una quota di premio di produttività (e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili), non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, inoltre, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore.

Per il datore di lavoro si tratta di una decontribuzione parziale; la riduzione del 20% riguarda la sola aliquota contributiva relativa all'invalidità, alla vecchiaia e ai superstiti, peraltro da applicare su un tetto massimo di premio di 800 euro. Per il dipendente, invece, la contribuzione a suo carico va calcolata sulla sola parte di premio ec-

cedente agli 800 euro, se viene superata questa cifra. In caso contrario (importo uguale o inferiore a 800 euro), non è dovuta alcuna contribuzione lato lavoratore. La previsione della decontribuzione contenuta nell'articolo 55 del citato decreto, va ad innestarsi direttamente nella normativa di favore relativa ai premi di risultato e contenuta nella legge di stabilità 2016, all'articolo 1, commi 182-189 (in particolare, viene sostituito il comma 189). Pertanto, le somme premiali in oggetto sono quelle corrisposte in esecuzione dei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle Rsa o dalle Rsu. Sul piano soggettivo, riguarda i lavoratori nel settore privato che nell'anno precedente a



quello di percezione del premio abbiano avuto redditi di lavoro dipendente non superiori a 80.000 euro.

### Produttività da verificare

Inoltre, è necessario che gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione siano misurabili e verificabili secondo le modalità di cui al decreto del 25 marzo 2016 del ministero del Lavoro. Devono perciò essere identificati i criteri obiettivi di misurazione e verifica di uno o più degli indicatori, tra quelli suggeriti nell'allegato al decreto 25 marzo 2016 (fatturato in rapporto al numero di dipendenti, indici di soddi-

sfazione del cliente, eccetera) o, creati appositamente dalle parti negoziali, essendo comunque prevista una categoria residuale "altro".

Per quanto attiene il rispetto della condizione del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro è richiesto che l'azienda realizzi schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo, in modo tale 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 respon-

sabili aziendali» per migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro. A titolo esemplificativo, possono essere istituiti gruppi di lavoro finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione. Non rientrano nella fattispecie, invece, i comitati semplicemente consultivi, di addestramento o formazione. Rimane comunque ferma la possibilità prevista dalla normativa generale di sostituire i premi in denaro con premi in benefit, e beneficiare così - nella maggior parte dei casi - sia della completa detassazione che della totale esclusione da contribuzione delle somme convertite.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Come cambia la regolamentazione fiscale e previdenziale per il welfare aziendale

I cambiamenti nella disciplina tra 2016 e 2017

		2017 post modifiche DI 50/2017	2017 ante modifiche DI 50/2017	2016
<b>PERIODO DI APPLICABILITÀ</b>		Disposizioni in vigore dal 24 aprile 2017 con riferimento ai contratti aziendali e territoriali sottoscritti a partire da questa data	Disposizioni in vigore dal 1° gennaio 2017 al 23 aprile 2017. Dal 24 aprile si continuano ad applicare solo relativamente ai contratti aziendali e territoriali stipulati prima di questa data	Disposizioni in vigore dal 1° gennaio 2016 fino al 31 dicembre 2016
<b>REQUISITO DI ACCESSO ALLA DISCIPLINA FISCALE E CONTRIBUTIVA DI FAVORE</b>		Reddito di lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro nel 2016	Reddito di lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro nel 2016	Reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro nel 2015
<b>ASPETTI FISCALI</b>	Tetto massimo di premio agevolabile senza coinvolgimento paritetico dei lavoratori	3.000 euro	3.000 euro	2.000 euro
	Tetto massimo di premio agevolabile con il coinvolgimento paritetico dei lavoratori	3.000 euro	4.000 euro	2.500 euro
	Aliquota sostitutiva dell'Iperf e delle addizionali	10%	10%	10%
<b>ASPETTI CONTRIBUTIVI</b>	Agevolazione contributiva per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori	Riduzione dell'aliquota Ivs del 20% sui primi 800 euro di premio	Nessuna	Nessuna
	Agevolazione contributiva per i dipendenti «paritetici»	Esclusione totale della contribuzione fino a 800 euro di premio. Contributi dovuti solo sull'eventuale eccedenza.	Nessuna	Nessuna
<b>POSSIBILITÀ DI CONVERSIONE DEI PREMI IN WELFARE AZIENDALE</b>		Sì è consentito ma deve essere previsto nel contratto collettivo aziendale o territoriale		

# 3.000

### Il tetto

Dal 24 aprile il limite degli importi su cui scattano detassazione e decontribuzione è stato fissato a 3mila euro



## Le principali novità



### SANITÀ E ISTRUZIONE

Non concorrono alla formazione del reddito i contributi di assistenza sanitaria versati in sostituzione dei premi di risultato in denaro, anche se eccedenti il limite di 3.615,20 euro. Si tratta dei contributi di assistenza sanitaria versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del ministro della Salute. Resta dovuto il contributo di solidarietà del 10%.

La non imponibilità per la fruizione dei servizi di educazione e istruzione da parte dei familiari del lavoratore indicati nell'articolo 12 Tuir, può riguardare la fruizione dei servizi di educazione e istruzione, compresi i servizi integrativi connessi (ad esempio mensa, trasporto e gite scolastiche), la frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, servizi di baby-sitting, borse di studio. Tali servizi possono essere erogati direttamente, tramite terzi o mediante rimborso al dipendente delle relative spese da questi anticipate e adeguatamente documentate



### ASSISTENZA

Detassate le somme devolute per prestazioni assistenziali offerte ai familiari (ex articolo 12 Tuir) anziani, che abbiano compiuto i 75 anni, o per i familiari che non siano autosufficienti come riscontrabile dal certificato medico. Con la legge di Bilancio 2017 è stata prevista anche la non imponibilità dei contributi e i premi versati dal datore di lavoro per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana (secondo le caratteristiche di cui all'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1 e 2, del decreto ministero del Lavoro, del 27 ottobre 2009) o il rischio di gravi patologie. Restano completamente detassate le opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari anche non fiscalmente a carico del lavoratore



## AZIONI E PREVIDENZA

La legge di Stabilità per il 2016 prevedeva l'esenzione di imposta del premio goduto attraverso azioni entro il limite di valore non superiore a 2.065,83 euro nel periodo d'imposta e a condizione che le stesse non fossero riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che fossero trascorsi almeno tre anni dalla percezione. Dal 2017, i nuovi premi di risultato convertiti, sono detassati indipendentemente dal rispetto di tali condizioni. Totalmente esenti da tassazione i contributi versati alle forme pensionistiche complementari in sostituzione dei premi di risultato, anche se eccedenti il limite di 5.164,57 euro. Inoltre, il vantaggio è doppio in quanto tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari. Anche in questo caso è dovuto il contributo di solidarietà del 10 per cento



## TRASPORTI E ALLOGGI

L'esenzione da imposta può riguardare le somme destinate agli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico per la tratta abitazione-luogo di lavoro, a condizione che sia stipulata apposita convenzione con gli esercenti servizi pubblici e non si tratti dell'erogazione di indennità sostitutive. Tassazione forfettaria sui seguenti benefit offerti ai lavoratori: autovetture, autocaravan, motocicli e ciclomotori aziendali dati in uso promiscuo; prestiti e mutui erogati dall'azienda o concessi da terzi tramite convenzioni; fabbricati ad uso abitativo; servizi di trasporto ferroviario. Il premio di risultato può essere fruito con l'assegnazione di beni o servizi prestati se complessivamente di valore non superiore a 258,23 nel periodo d'imposta, anche tramite l'emissione di un unico voucher. Ai fini del raggiungimento della soglia dei 258,23 euro devono essere considerate tutte le erogazioni in natura sotto forma di beni, servizi o anche di buoni rappresentativi degli stessi (come ad esempio i buoni carburante)

**La verifica.** I parametri oggettivi fissati dal Dm del 25 marzo 2016

# I «risultati» devono essere misurabili

## GLI INDICATORI

Si possono considerare situazioni come la diminuzione del numero di lavorazioni e degli scarti così come il rispetto dei tempi

### Giampiero Falasca

■ Per applicare gli incentivi fiscali collegati ai premi di risultato, gli accordi collettivi devono rispettare alcune specifici parametri definiti dal Dm 25 marzo 2016 e ulteriormente precisati dalla circolare dell'agenzia delle Entrate 28/e del 15 giugno 2016.

Secondo le indicazioni emergenti dalla prassi amministrativa, i premi di risultato, per beneficiare della detassazione, devono avere tre caratteristiche:

- devono essere variabili (cioè correlati al raggiungimento di specifici risultati dall'esito incerto);
- devono essere misurabili (il loro raggiungimento deve poter essere misurato tramite parametri oggettivi);
- devono essere incrementali (il risultato conseguito deve rappresentare un miglioramento rispetto alla situazione di partenza).

Oltre a rispettare questi criteri generali, gli accordi collettivi devono seguire un percorso specifico, il cui punto di partenza è la scelta di dove collocare gli obiettivi, optando per uno dei diversi ambiti indicati in maniera puntuale dalla legge (qualità, redditività, produttività, efficienza, innovazione).

Il collegamento del premio con una o più di queste aree non è, tuttavia, sufficiente ai fini dell'applicazione del trattamento fiscale agevolato: gli accordi collettivi dovranno anche stabilire precisi indicatori, misurati con numeri (o strumenti equivalenti), che consentano di stabilire se rispetto agli obiettivi assegnati ci sia stato stato un effettivo risultato positivo.

Secondo il Dm 25 marzo del 2016, gli accordi collettivi possono calcolare gli incrementi di redditività e pro-

duuttività aziendale, misurando il rapporto tra volume della produzione, fatturato o margine operativo lordo e numero dei dipendenti, la riduzione dei consumi energetici, la riduzione dei tempi di commessa, o riduzione del numero di infortuni).

Se l'accordo sindacale intende premiare l'incremento dell'efficienza aziendale, si possono utilizzare per il relativo calcolo elementi oggettivi come la diminuzione del numero di lavorazioni e rilavorazioni, la riduzione degli scarti, le percentuali di rispetto dei tempi di consegna, il rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori, il rapporto tra costi effettivi e costi previsti, la riduzione dell'assenteismo, le modifiche dell'orario e dell'organizzazione del lavoro e il ricorso al lavoro agile.

La qualità dell'attività aziendale, può invece essere misurata mediante indici di soddisfazione del cliente. Gli indicatori da usare qualora si voglia premiare l'innovazione potrebbero, inoltre, essere calcolati sulla base del numero di brevetti depositati, o del tempo di sviluppo dei nuovi prodotti.

Questi indicatori possono essere usati da soli, in combinazione tra loro, oppure essere completamente sostituiti da altri indici scelti dalle parti, a patto che venga fatto salvo il principio per cui si può incentivare solo qualcosa che premia un incremento oggettivamente misurabile; pertanto, le parti sociali potranno di volta in volta creare indicatori diversi, in funzione degli obiettivi che vorranno perseguire e delle singole realtà aziendali, dovendo avere cura di rispettare i criteri sopra descritti.

**Il tutto entro un periodo congruo.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## PAROLA CHIAVE



## I premi di risultato

Secondo le indicazioni emergenti dalla prassi amministrativa, i premi di risultato, per beneficiare della detassazione, devono avere tre caratteristiche: devono essere variabili (correlati al raggiungimento di specifici risultati dall'esito incerto); devono essere misurabili (il loro raggiungimento deve poter essere misurato tramite parametri oggettivi); devono essere incrementali (il risultato deve rappresentare un miglioramento rispetto alla situazione iniziale)



# Importo dei buoni pasto esente entro il limite di 5,29 euro

## La soglia sale a 7 euro per i ticket in formato elettronico

PAGINA A CURA DI

**Stefano Sirocchi**

■ I benefit fruiti in sostituzione di premi o di utili erogati ai lavoratori, non sono imponibili fiscalmente in capo al dipendente a patto che il loro valore non superi l'ammontare massimo delle somme assoggettabili all'imposta sostitutiva del 10% (ossia, dal primo gennaio 2017 entro il tetto di 3.000 euro, o 4.000 euro per i lavoratori "paritetici") e neppure gli importi stabiliti per dette utilità dai commi 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir, ossia gli specifici limiti posti dal legislatore per ciascuna fattispecie di compenso in natura. Con legge di Bilancio 2017, questo principio è stato parzialmente superato per alcuni specifici benefit (contributi alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa e azioni distribuite ai dipendenti) ma non per i buoni pasto né per le indennità sostitutive.

Le remunerazioni premiali e gli utili in oggetto sono quelli agevolati dalla legge di stabilità 2016, ex articolo 1, commi 182-189. Inoltre, il lavoratore può chiedere al proprio datore di lavoro di versare il premio di risultato o gli utili nei benefit di proprio gradimento a patto che questa possibilità di scelta sia contemplata nella con-

trattazione collettiva di secondo livello. Pertanto, qualora il contratto collettivo aziendale o territoriale lo preveda, il lavoratore può sostituire il premio di risultato, nel limite di 3.000 euro (o 4.000 euro), con prestazioni sostitutive del servizio di mensa, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir.

### L'irrelevanza reddituale

Per beneficiare dell'irrelevanza reddituale, la conversione dei premi di risultato in buoni pasto deve rispettare sia la quota esente dei ticket, o fino a 5,29 euro al giorno per i buoni pasto in formato cartaceo, oppure fino a 7 euro per quelli in formato elettronico, sia le disposizioni previste al riguardo dal Dpr 207/2010, nonché i chiarimenti forniti dall'amministrazione finanziaria sull'argomento ed illustrati nei passati documenti di prassi (tra l'altro, circolare n. 326/1997 e risoluzione n. 63/2005), come confermato dal comma 3 dell'articolo 6 Dm 25 marzo 2016 del ministero del Lavoro e nella circolare 28/E/2016 (al paragrafo 2.5.2) dell'agenzia delle Entrate.

Restano dunque ferme le condizioni fissate dal citato Dpr 207/2010, per cui il buono pasto non è «cedibile, commercializzabile, cumulabile o convertibile in denaro» ed è «utilizzabile esclusivamente per l'intero valore facciale» non essendo possibile il rimborso dello stesso, neppure parziale, nella forma di resto di denaro spettante all'utilizzatore a fronte di acquisti inferiori al valore facciale del documento stesso. Per i buoni pasto, tuttavia, a differenza di quanto previsto per i voucher (di cui all'articolo 6,

comma 1, Dm 25 marzo 2016, vedi articolo sotto), non è preclusa la possibilità di integrazione monetaria da parte del dipendente. Ulteriore condizione da rispettare riguarda le modalità di distribuzione dei ticket che deve essere rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi, secondo le indicazioni fornite nella circolare 326/E/1997 e della circolare 188/E/1998.

### Le modalità di fruizione

Confermate anche le modalità di fruizione del buono pasto che potrà continuare ad essere utilizzato «durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto». In sostanza, la detassazione riguarda un solo ticket al giorno con valore facciale entro il limite di 5,29 euro, o 7 euro per i ticket elettronici. Se, invece, il valore facciale del buono pasto supera le citate soglie, l'eccedenza concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

La lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir prevede anche la possibilità di ricorrere alle indennità sostitutive di mensa da corrispondersi 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». La detassazione dell'indennità è piena entro il limite di 5,29 euro al giorno e deve essere erogata in alternativa al buono pasto (a meno che quest'ultimo sia considerato imponibile fiscalmente).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Le regole base



### 01 | IRRILEVANZA REDDITUALE

Per beneficiare dell'irrilevanza reddituale, la conversione dei premi di risultato in buoni pasto deve rispettare sia la quota esente dei ticket, o fino a 5,29 euro al giorno per i buoni pasto in formato cartaceo, oppure fino a 7 euro per quelli in formato elettronico

### 02 | LA NON CEDIBILITÀ

Il buono pasto non è cedibile, commercializzabile, cumulabile o convertibile in denaro ed è utilizzabile

esclusivamente per l'intero valore facciale non essendo possibile il rimborso dello stesso, neppure parziale, nella forma di resto di denaro

### 03 | L'UTILIZZO FESTIVO

Il buono pasto che potrà continuare ad essere utilizzato durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche nel caso in cui l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto

**Assegnazioni.** Se si oltrepassa la soglia anche la parte potenzialmente esente concorre a formare il reddito

## Il beneficio scatta se il valore non supera i 258,23 euro

■ L'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir dispone che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a 258,23 euro nel periodo di imposta. Questa soglia, tuttavia, non costituisce una franchigia in senso stretto, tanto è vero che, se il valore di beni e servizi superano il predetto limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Due le questioni rilevanti da tenere a mente. La prima è che la soglia di 258,23 riguarda le sole erogazioni in natura. Pertanto, ai fini della verifica del tetto di esenzione, è necessario quantificare correttamente il valore da attribuire ai beni e servizi offerti. La determinazione dovrà avvenire, salvo eccezioni (in particolare il ca-

so dei generi in natura prodotti dall'azienda in cui si fa riferimento al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista; vedi comma 3, articolo 51 Tuir), in base al valore normale di cui all'articolo 9 del Tuir. La seconda questione, invece, attiene alle caratteristiche dei buoni pasto. Come chiarito dalle Entrate nella risoluzione n. 26/2010, i ticket restaurant non costituiscono erogazioni in natura. Per questa ragione, l'eventuale importo del valore facciale del buono pasto che superasse il limite di 5,29 euro (ticket cartacei) non potrebbe essere scalato dal plafond dei 258,23 euro e quindi sarebbe tassabile.

È previsto, inoltre, che l'erogazione di beni e servizi da parte del datore di lavoro possa avvenire mediante documenti di legittimazione, in

formato cartaceo o elettronico riportanti un valore nominale. Come chiarito dall'amministrazione finanziaria nella circolare 28/2016 (paragrafo 2.5.1) per i beni e servizi dal valore inferiore ai 258,23 euro è permesso utilizzare un unico voucher cumulativo rappresentativo di 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

### MODALITÀ DI FRUIZIONE

L'erogazione può avvenire con la scelta di beni da parte del lavoratore su una piattaforma elettronica

scelta nel "carrello della spesa"». Anche l'erogazione dei benefit di cui ai commi 2 e 3, articolo 51 Tuir (ad esempio servizi di istruzione, assistenza sociale e sanitaria, eccetera) può avvenire mediante un titolo di legittimazione e avvantaggiarsi delle specifiche esenzioni ivi stabilite per ciascun tipo di compenso in natura, ma questa volta a patto che il titolo sia rappresentativo di un solo bene o servizio.

Nell'articolo 6 del Dm 25 marzo 2016 del ministero del Lavoro è infatti specificato che 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».

In particolare, secondo il parere espresso dalle Entrate nella citata circolare 28, la circostanza che il voucher sia monouso, comporta che ci debba essere una esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta. Di conseguenza, il voucher non può essere emesso a parziale copertura del costo del benefit, né il dipendente può integrare il prezzo della prestazione, dovendo questa essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale. Non è tuttavia necessario che il beneficio sia fruito in unica soluzione: è infatti consentito scegliere somministrazioni continuative o ripetute nel tempo (abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, eccetera).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Metalmecchanici «apripista» del welfare per i dipendenti

**Le aziende di settore dovranno mettere in campo piani di sostegno «personalizzati»**

PAGINA A CURA DI

**Giampiero Falasca**

Il welfare aziendale e i premi di risultato occupano un posto centrale nel Ccnl dei metalmecchanici, rinnovato con grandi novità alla fine del 2016. L'accordo ha introdotto, con decorrenza dallo scorso mese di giugno, l'obbligo per tutte le aziende del settore di attivare, per tutti i lavoratori dipendenti, piani di welfare aziendale, del valore massimo di 100 euro nel 2017; 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019. L'intesa non definisce il contenuto concreto del paniere di beni e servizi, che dovranno essere erogati dalle singole imprese, che quindi conservano un margine di discrezionalità sul tema.

## I contenuti dell'accordo

Si tratta del primo accordo collettivo che fissa una misura generale a livello nazionale, invece che nella sede territoriale, oppure aziendale (anche se l'attuazione concreta della misura potrebbe essere oggetto di un accordo di secondo livello).

La circolare Federmeccanica del 1° marzo 2017, afferma che nelle aziende dove è costituita la Rsu, dovrà svolgersi un apposito confronto per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, dell'organizzazione aziendale e del rapporto con il territorio, una coe-

rente gamma di beni e servizi, privilegiando quelli con finalità sociale.

La misura di welfare è destinata a tutti i lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del contratto (sono esclusi, quindi, i dirigenti) titolari di un rapporto di lavoro in corso al 1° giugno 2017, o comunque assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, a condizione che abbiano superato la prova e che non siano in aspettativa non retribuita, né indennizzata (aspettativa per malattia, per motivi di studio) per tutto il periodo 1° giugno-31 dicembre.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato diretto, è necessario, inoltre, aver maturato un'anzianità di servizio, anche non consecutiva, di almeno tre mesi complessivi, nel corso di ciascun anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

## La produttività

Diversa la disciplina della produttività. Su questo tema, il Ccnl assegna ai contratti collettivi aziendali il compito di definire eventuali aumenti retributivi di importo variabile, legati all'andamento dell'azienda, oppure ad altri elementi concordati tra le parti. Per ottenere questo risultato, viene introdotta una regola generale di assorbibilità, che incentiva il riconoscimento di incrementi retributivi variabili, mentre disincentiva gli incrementi fissi e quelli di natura individuale.

Sulla base di questa regola, gli incrementi individuali e quelli collettivi aziendali di natura fissa concordati dal 1° gennaio 2017, saranno assorbiti dagli eventuali incrementi dei minimi tabellari, riconosciuti sulla base del contratto nazionale.

Facciamo un esempio concreto per spiegare come funziona questo

meccanismo. In un determinato anno le parti stabiliscono a livello nazionale che, in virtù dell'inflazione registrata nell'anno precedente, i minimi tabellari devono crescere di 30 euro.

Se, a livello aziendale, si firma un accordo che prevede un incremento retributivo fisso di ulteriori 40 euro, l'effettivo aumento in busta paga, risultante dai due aumenti, è di soli 40 euro (l'incremento stabilito dal livello aziendale spetta solo per 10 euro; gli altri 30 che spetterebbero restano assorbiti dall'aumento stabilito a livello nazionale).

Se, invece, l'accordo aziendale stabilisce un incremento retributivo equivalente a una percentuale del futuro fatturato aziendale, e questo valore risulta essere di 40 euro, la busta paga aumenta complessivamente di 70 euro (gli aumenti derivanti dai due livelli si sommano interamente). Lo stesso meccanismo vale per gli aumenti individuali: fatto salvo accordo diverso tra le parti, questi sono assorbiti dagli incrementi derivanti dal contratto nazionale.

Il meccanismo appena descritto si applica a prescindere dagli incentivi fiscali sui premi di risultato: tali incentivi possono essere conseguiti, se gli importi definiti a livello aziendale non sono determinabili a priori, ma sono totalmente variabili e registrano un miglioramento in un dato periodo dei risultati conseguiti.

In questo sistema, a livello nazionale resta solo il compito di garantire il recupero del potere di acquisto, mediante un meccanismo che consente di allineare la crescita delle retribuzioni, al valore effettivo dell'inflazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Come funziona



### 01 | CCNL DIROMPENTE

Il Ccnl dei metalmeccanici, rinnovato con grandi novità alla fine del 2016, ha introdotto, a partire dallo scorso mese di giugno, l'obbligo per tutte le aziende del settore di attivare, per tutti i lavoratori dipendenti, piani di welfare aziendale, del valore massimo di 100 euro nel 2017; 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019. L'intesa non definisce il contenuto concreto del paniere di beni e servizi, che dovranno essere erogati dalle singole imprese, che quindi conservano un margine di discrezionalità sul tema. Si tratta del primo accordo collettivo che fissa una misura generale a livello nazionale, invece che nella sede territoriale, oppure aziendale (anche se l'attuazione concreta della misura potrebbe essere oggetto di un accordo di secondo livello)

### 02 | DESTINATARI DEL WELFARE

La misura di welfare è destinata a tutti i lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione del contratto (sono esclusi, quindi, i dirigenti) titolari di un rapporto di lavoro in corso al 1° giugno 2017, o comunque assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, a condizione che abbiano superato la prova e che non siano in aspettativa non retribuita, né indennizzata (aspettativa per malattia, per motivi di studio) per tutto il periodo 1° giugno-31 dicembre. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato diretto, è necessario, inoltre, aver maturato un'anzianità di servizio, anche non consecutiva, di almeno tre mesi complessivi nel corso di ciascun anno solare (1° gennaio - 31 dicembre)

**La modalità.** La strada sindacale si intraprende per scegliere tra welfare e produttività

# Non serve l'accordo di secondo livello

■ I piani di welfare aziendale - al contrario di quanto previsto per la detassazione dei premi di risultato - non devono necessariamente essere attuati mediante un accordo collettivo di secondo livello.

Si ricorre all'accordo sindacale se il datore di lavoro, per mantenere buone relazioni sindacali, accetta di negoziare il piano con i rappresentanti dei lavoratori, oppure quando si vuole introdurre un meccanismo che consenta al dipendente di scegliere tra welfare e produttività.

### La condizione dei premi

In questa ipotesi, non sarà sufficiente definire, mediante l'accordo collettivo, le condizioni per la maturazione dei premi di risultato (i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che determinano la maturazione della retribuzione di risultato, nonché le forme di eventuale partecipazione agli utili e quelle di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

Per estendere i benefici fiscali connessi al premio di produttività ad un piano di welfare destinati alla stessa platea dei lavoratori, le parti dell'accordo dovrebbero fare un passaggio ulteriore: riconoscere il diritto di ciascun dipendente che

maturerà il premio, di convertire la somma percepita in un pacchetto di beni e servizi di welfare. Una clausola di questo tipo potrebbe strutturarsi come segue: in primo luogo verrebbero definite le condizioni per la maturazione del premio di risultato (esempio: conseguimento di un certo fatturato delle vendite del reparto cui è addetto il dipendente).

### La possibile «conversione»

In secondo luogo, per i lavoratori che avranno maturato il premio, verrebbe riconosciuto il diritto del lavoratore di rinunciare al premio economico, convertendo il relativo valore in un insieme di beni e servizi di welfare aziendale.

Una strada diversa andrebbe seguita qualora non esistesse un accordo aziendale sulla retribuzione di produttività oppure, pur esistendo un'intesa di questo tipo, le parti non fossero intenzionate a creare un meccanismo di conversione tra premi individuali e welfare aziendale. In queste ipotesi, per attuare il piano di welfare, l'azienda potrebbe seguire molte strade, equivalenti ai fini del risultato: potrebbe riconoscere il pacchetto mediante un regolamento aziendale unilaterale, oppure potrebbe concordare il piano con le organiz-

zazioni sindacali (questa opportunità non era prevista dalla normativa vigente prima della legge di Stabilità). In entrambe queste ipotesi potranno essere usate forme del tutto semplificate per elaborare ed erogare il piano di welfare aziendale, senza dover applicare procedure formali particolari; basterà definire in concreto i beni e i servizi riconosciuti ai lavoratori.

### I limiti reddituali

Da notare che, in mancanza di collegamento con il premio di produttività, il pacchetto di welfare non sarà soggetto ai limiti reddituali e di valore previsti per la retribuzione di risultato. La legge di Stabilità chiarisce che il datore di lavoro potrebbe - non è un obbligo ma solo una facoltà - erogare pacchetto di welfare aziendale (sia nel caso in cui sia alternativo alla retribuzione di produttività, sia nel caso sia scollegato da questa) mediante appositi voucher, cartacei oppure elettronici. Questi voucher dovranno essere predisposti dall'azienda nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal decreto ministeriale attuativo: potranno dare diritto solo ad un singolo bene, per l'intero valore nominale dello stesso e senza integrazioni a carico del titolare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**L'analisi.** Resta da capire se sia sufficiente rispettare le regole oppure la prestazione debba essere anche saltuaria

# Non basta la norma a definire l'«occasionalità»

## Produttività, primi passi nella giusta direzione

**D**opo la grande abbuffata del Jobsact, la cui attuazione ha richiesto ben otto decreti legislativi, arrivano ora novità di grande rilievo come quelle in materia di welfare aziendale e produttività del lavoro. In effetti, il fenomeno del welfare aziendale era emerso in maniera spontanea nel mercato del lavoro e si è fatta sempre più forte l'esigenza di rimuovere alcuni ostacoli normativi - tra gli altri il vincolo della volontarietà e una certa arretratezza definitoria - che ancora frenavano lo strumento; altrettanto forte era l'esigenza di rilanciare gli incentivi alla retribuzione di produttività, con norme strutturali e più selettive di quelle precedenti. Il legislatore ha avuto la capacità di intercettare queste domande e dare una risposta efficiente, che si è tradotta in norme che hanno risolto alcuni problemi reali. Meno efficiente è il percorso che ha caratterizzato la disciplina di un altro grande tema della recente legislazione, il lavoro occasionale. L'esigenza politica di frenare il referendum sui voucher ha dato vita a un pasticcio normativo: è stato abrogato uno strumento che, nonostante qualche deprecabile abuso, serviva a far emergere il lavoro nero, e poco dopo è stato introdotto un altro contratto, il lavoro occasionale, che pur essendo molto difficile da utilizzare ha suscitato molte proteste da parte del sindacato.

La nuova fattispecie, introdotta con il Dl 50/2017 (convertito in legge 49/2017) disciplina una tipologia contrattuale (la prestazione occasionale) finalizzata a coprire il vuoto normativo venutosi a creare con l'abolizione del lavoro accessorio (i cosiddetti voucher).

Questa nuova prestazione si può usare con modalità differenti: il libretto famiglia e il contratto di prestazione occasionale; il discrimine

tra i due strumenti è costituito dal soggetto utilizzatore (persone fisiche o datori di lavoro ordinari). In entrambi i casi, l'attività svolta dal prestatore viene definita come "occasionale", nozione in cui rientrano le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile, a compensi soggetti a soglie specifiche: per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità dei datori, non superiori a 5.000 euro; per ciascun datore, con riferimento alla totalità dei prestatori, non superiori a 5.000 euro; se i contratti sono rivolti a pensionati, studenti fino a 25 anni, disoccupati e percettori di prestazioni al sostegno al reddito, tale importo aumenta fino a 6.666 euro; per ciascun prestatore con riferimento al singolo committente, non superiori a 2.500 euro.

La nuova disciplina appena descritta contiene un equivoco di fondo che potrebbe complicare ulteriormente la gestione di strumenti che già nascono con regole molto difficili da applicare. L'equivoco riguarda il significato da attribuire all'aggettivo "occasionale": affinché la prestazione possa essere considerata tale è sufficiente che le prestazioni rese con i nuovi strumenti siano contenute entro i numerosi limiti fissati dalla legge, oppure deve esserci qualcosa in più (l'occasionalità, appunto, della prestazione) a prescindere dal rispetto dei limiti quantitativi soggettivi? La legge non brilla per chiarezza sul punto, con il rischio che emergano interpretazioni difformi e contenziosi.

I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono compatibili ai fini del permesso di soggiorno. Nel caso in cui le prestazioni rese dal lavoratore in un anno presso lo stesso utilizzatore (esclusa la pubblica amministrazione) superino il compenso

di 2.500 euro o la durata complessiva di 280 ore, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

In aggiunta a queste regole comuni, le condizioni di utilizzo dei due strumenti sono differenti tra loro. Il libretto di famiglia è utilizzabile da parte delle persone fisiche non esercenti attività professionale o d'impresa, per l'esecuzione di piccoli lavori domestici (giardinaggio, pulizia, manutenzione), assistenza domiciliare o insegnamento privato. Il compenso orario ammonta a 10 euro lordi (8 netti), pagabili tramite un'apposita piattaforma informatica Inps.

Attraverso la modalità telematica o il call center dell'ente di previdenza il datore deve comunicare entro il terzo giorno del mese successivo lo svolgimento della prestazione alcune informazioni (dati anagrafici e identificativi del prestatore, luogo di svolgimento, oggetto e durata della prestazione, compenso pattuito). Le regole cambiano per contratto di prestazione occasionale, destinato a tutti gli altri datori di lavoro che abbiano fino a un massimo di 5 dipendenti (ma alcune attività sono escluse, si vedano gli articoli a pagina 13). Per questo contratto gli oneri di comunicazione vanno assolti almeno un'ora prima della prestazione, e se la prestazione non viene in concreto eseguita occorre comunicarlo all'Inps entro 3 giorni dall'inizio previsto.

**Giampiero Falasca**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**La lettera f) del Tuir.** Le Entrate confermano il venir meno del limite del 5 per mille previsto dall'articolo 100

# Per i datori di lavoro deducibilità integrale dei costi

## IL DISCRIMINE

Il beneficio fiscale resta «limitato» se le erogazioni sono offerte «volontariamente» e non su base contrattuale

■ Una delle disposizioni più importanti in materia di piani di welfare aziendali è rappresentata dall'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir, così come modificata dalla legge di Stabilità 2016.

Tale norma prevede che non concorre 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», vale a dire finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

L'importanza di tale norma si ricollega all'ampio spettro di benefit che la stessa contempla, che la rende certamente centrale nell'implementazione di un piano di welfare aziendale. Infatti, attraverso l'offerta di un paniere differenziato di beni e servizi, sarà possibile soddisfare le diverse esigenze e necessità dei dipendenti.

La nuova formulazione introdotta nel 2016 ne facilita l'applicazione, in quanto ora è consentito che l'utilizzazione di tali opere e servizi possa essere anche il risultato di una negoziazione tra le parti (imprese e dipendenti) e non necessariamente, come in passato, una scelta unilaterale del datore di lavoro.

L'agenzia delle Entrate, nella circolare 28/E/2016 evidenzia, inoltre, come la fonte (negoziale o volontaria) abbia effetti ai fini della deducibilità dei costi relati-

via tali benefit; infatti, l'erogazione 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».

Quanto all'ambito soggettivo, si tratta di opere e servizi utilizzabili dal dipendente o da familiari indicati nell'articolo 12 del Tuir, anche nel caso in cui gli stessi non siano fiscalmente a carico del lavoratore.

Con riguardo poi al concetto di offerta che deve essere rivolta alla generalità o a categorie di dipendenti, la 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.

Ai fini dell'agevolazione fiscale, è importante ricordare che la modalità di erogazione degli oneri di utilità sociale in commento non contempla l'ipotesi di rimborso spese, come invece previsto per altre fattispecie contenute nell'articolo 51 del Tuir.

Questo significa, come ricorda l'agenzia delle Entrate nella circolare 28 che «le opere e i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E/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».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Possibile convertire l'agevolazione in beni e servizi non imponibili

## I lavoratori non subiscono l'imposta del 10% e non pagano i contributi

**Antonino Cannioto  
Giuseppe Maccarone**

Le scelte legislative degli ultimi anni hanno evidenziato il graduale e costante ricorso a politiche finalizzate allo sviluppo e al potenziamento del cosiddetto secondo welfare o welfare aziendale.

Con questo termine si indica l'insieme di beni e servizi che il datore di lavoro mette a disposizione dei propri dipendenti per venire incontro alle loro esigenze di carattere personale e familiare.

L'adozione di questi strumenti favorisce sia il miglioramento del clima aziendale, che la condivisione di interessi tra impresa e lavoratori e rafforza il livello collaborativo utile, tra l'altro, allo sviluppo dell'impresa.

In questa direzione vanno certamente le previsioni contenute nelle due ultime leggi di Bilancio (legge 208/15 e 232/16).

Nel contesto delle disposizioni che regolamentano il regime di detassazione dei premi di risultato, infatti, la legge 208/15 ha introdotto una importante e innovativa previsione con cui viene riconosciuto un ruolo attivo al lavoratore, che può scegliere tra due soluzioni:

- fruire del premio direttamente in busta paga;
- convertire la somma di denaro (swap) in benefit compresi nell'ambito di un piano di welfare aziendale.

**Lo swap**  
Il cosiddetto welfare di produttività

### IL REQUISITO

Lo swap è consentito soltanto a condizione che all'interno degli accordi aziendali ci sia una clausola che consenta tale possibilità

è soggetto alle regole declinate dalla legge di Bilancio 2016 (legge 208/15), rafforzate

e ampliate da quella del 2017 (legge 232/16).

Come anticipato, la norma si colloca all'interno dell'impianto legislativo a sostegno della detassazione. Conseguentemente, per la sua operatività, sono necessari:

- un contratto aziendale o territoriale - stipulato con le Rsa/Rsu o da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale depositato telematicamente secondo le modalità stabilite dal Dm 25 marzo 2016;

- la previsione della maturazione di un premio collegato a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano misurabili;

- la presenza, all'interno dell'accordo sottoscritto, di una esplicita disposizione che consenta, ai lavoratori destinatari del premio, di convertire le somme di denaro in un pacchetto di beni e servizi di welfare per un valore economico corrispondente.

Riguardo al primo punto, l'accordo può essere sottoscritto anche da una sola associazione sindacale e non necessariamente da una pluralità di esse.

È importante ricordare che le condizioni descritte devono essere congiuntamente rispettate.

Lo swap non è possibile nel caso in cui i benefit aziendali siano erogati con la possibilità di una loro conversione monetaria, essendo ammessa la sola erogazione di beni e servizi.

**Beni e servizi oggetto di welfare**  
Abbastanza ampio è il menù di beni e servizi che possono essere previsti in un piano di welfare aziendale: si va dal servizio di trasporto collettivo, alle prestazioni con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanita-

ria e di culto; dai servizi per l'infanzia in età prescolare, ludoteche e centri estivi e invernali, alle borse di studio e ai servizi per familiari anziani e non autosufficienti.

In genere, si tratta di beni e servizi scelti tra quelli elencati dall'articolo 51 del Tuir, che ne disciplina l'esenzione fiscale e contributiva.

Vale la pena, inoltre, rammentare che, nell'ipotesi in cui il lavoratore scambia il premio con uno dei servizi previsti dal Tuir, il cui valore è stabilito dalle legge (esempio auto, fabbricati, prestiti a dipendenti), il regime fiscale contributivo applicabile resta quello di cui all'articolo 51 comma 4 del Tuir stesso.

### Vantaggi per i lavoratori

I lavoratori che, avendo titolo a percepire un premio di risultato detassabile, optano per la fruizione di beni e servizi di welfare, in sostituzione delle somme di denaro (è necessario che l'accordo preveda questa possibilità), possono contare su vantaggi fiscali e contributivi. L'articolo 51, comma 2 del Tuir, infatti, esclude in vario modo queste voci dal regime di imponibilità fiscale e, conseguentemente, trattandosi di una norma armonizzata, anche di quella contributiva, secondo le regole previste per le varie tipologie dal Tuir.

- In sintesi, quindi:
- non devono l'imposta sostitutiva del 10% che, invece, grava sui premi di risultato corrisposti in denaro;
  - non versano la contribuzione previdenziale (in genere 9,19%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Azionariato diffuso

LE NOVITÀ

# Titoli offerti ai dipendenti, niente vincoli sugli importi

**Tassazione esclusa anche se non si rispetta il possesso triennale delle quote**

**Marco Strafile**

Una delle novità in materia di piani di welfare portate in dote dalla legge di Stabilità 2017, ha riguardato la previsione che consente lo scambio tra erogazioni premiali di produttività (soggette ad imposta sostitutiva del 10%) ed azioni in esenzione di imposta, anche nell'ipotesi di superamento di limiti previsti dalla norma di riferimento.

Si ricorda che, secondo l'articolo 51, comma 2, lettera g) del Dpr 917/1986 (Tuir), non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, per un importo non superiore - complessivamente nel periodo d'imposta - a 2.065,83 euro, 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 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.

Tale disposizione, nota come norma sull' "azionariato diffuso", tende ad incoraggiare - tramite l'agevolazione fiscale connessa - l'erogazione di azioni alla generalità dei dipendenti i quali, attraverso la partecipazione al capitale di società del gruppo, saranno incentivati ad ottimizzare le loro performance lavorative, affinché ciò possa contribuire ad accre-

scere il valore aziendale ed il relativo titolo partecipativo.

Anche con l'impianto normativo del 2016 introdotto dalla legge 208/2015 tali compensi, in natura, erano ammessi al regime "sostitutivo" tra premi di produttività e benefit detassati; tuttavia, qualora la conversione del premio avesse superato il limite di esenzione annuo di 2.065,83 euro, l'eccezione sarebbe stata tassata ordinariamente.

### I chiarimenti delle Entrate

La circolare 28/E/2016 delle Entrate chiariva espressamente tale punto, laddove evidenziava che, nel caso in cui un premio di risultato pari a 2.500 euro fosse stato convertito in azioni, solo 2.065,83 euro non sarebbero stati assoggettati ad Irpef, mentre «la restante parte di premio agevolabile di 434,17 euro, 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».

### Le novità

La legge 232/2016 (legge di Stabilità 2017) ha previsto che il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del Tuir «... ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g)», e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite, non è soggetto ad Irpef, né ad imposta sostitutiva del 10%.

La novità, pertanto, consiste nel fatto che, ove si converta un premio di produttività in azioni, il valore delle stesse, anche se eccedente il limite annuo di 2.065,83 euro ed indipendentemente dalle

condizioni previste dalla lettera g), non sconta né imposizione ordinaria, né sostitutiva.

Si ricorda che le condizioni contenute nella lettera g) dell'articolo 51 riguardano l'offerta alla generalità dei dipendenti, il vincolo di possesso triennale delle azioni e il divieto di riacquisto dei titoli da parte della società emittente o del datore di lavoro.

Si tratta di requisiti che la prassi dell'amministrazione finanziaria in passato ha sempre interpretato con un certo rigore e che dal 2017, per effetto della disposizione contenuta nella legge 232/2016, potranno non essere considerate come limitanti ai fini dell'esenzione da Irpef, nel caso di scambio tra erogazioni premiali soggette ad imposta sostitutiva del 10% e azioni.

Questo faciliterà certamente il ricorso all'azionariato diffuso nell'ambito di piani di welfare aziendale (consentendo il superamento di vincoli molto stringenti come quello relativo al divieto di riacquisto dei titoli da parte della società emittente, o del datore di lavoro, che rappresenta un ostacolo soprattutto per le imprese di minori dimensioni, i cui titoli azionari non risultano facilmente negoziabili), sebbene ci si potrebbe chiedere se la completa ininfluenza, ai fini dell'agevolazione fiscale, delle richiamate condizioni della lettera g), non possa in qualche modo alterare le finalità che hanno ispirato la normativa che riguarda tale tipologia di benefit.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Previdenza complementare

L'AGEVOLAZIONE

# Versamenti integrativi detassati se si usa il premio di produttività

### L'esenzione fiscale anche oltre il limite di 5.164,57 euro

Antonino Cannioto  
Giuseppe Maccarone

■ In un piano di welfare aziendale, la previdenza integrativa vi entra quasi di diritto. Esistono casi (si pensi, per esempio, ai single) un cui alcuni servizi di welfare, che in genere risultano appetibili per le famiglie, sono invece irrilevanti o inutilizzabili da chi vive solo e non ha figli oppure non ha il pensiero di accudire persone anziane. In tali circostanze, utilizzare il budget che il datore di lavoro mette a disposizione per incrementare la previdenza complementare, è di assoluto interesse. Oggi lo è ancora di più visto che, come vedremo, ci si può assicurare, un'esenzione fiscale totale. Il tema relativo alla costruzione della seconda pensione è fonte di dibattito costante. La riforma della previdenza complementare, partita nel 2007, ha incontrato ostacoli soprattutto perché non tutti sono stati messi nelle condizioni di comprendere il punto di collasso a cui è giunto il nostro stato sociale. Si è quindi la necessità di integrare la pensione statale. In ambito aziendale operano i fondi chiusi, nati per il tramite dell'autonomia collettiva a cui, in genere vengono iscritti i lavoratori facenti parte di un determinato comparto. Il finanziamento dei fondi è garantito dalla contribuzione oltre che dal trasferimento di tutto o parte del Tfr.

#### La natura dei contributi

I contributi sono volontari per il lavoratore (nel senso che egli decide autonomamente se iscriversi e quanto versare); mentre divengono obbligatori per il datore di lavoro, dopo l'adesione del dipendente al fondo.

Trattandosi di una forma previdenziale, il legislatore ha previsto un trattamento fiscale di favore. A occuparsene è il decreto legislativo 252/2005 che all'articolo 8, comma 4, stabilisce che i contributi versati ai fondi non costituiscono reddito di lavoro dipendente fino a 5.164,57 euro annui. Concorrono a raggiungere il limite sia i contributi pagati dal lavoratore e trattenuti sulla sua busta paga, sia quelli versati dal datore di lavoro. Ovviamente nel conteggio non si deve includere il conferimento del Tfr, in quanto non rientrante in tali parametri. La facilitazione fiscale opera solo ed esclusivamente a favore del lavoratore e la sua applicazione avviene in maniera diversificata in relazione ai due soggetti che sostengono l'onere: dipendente e datore. Con riferimento al primo soggetto, la contribuzione pagata al fondo si deduce (dalla retribuzione lorda percepita) nella formazione dell'imponibile fiscale indicato in busta paga e su cui si commisura il relativo prelievo. Riguardo, invece, al contributo pagato dal datore di lavoro lo stesso, essendo sostenuto dall'azienda a favore del lavoratore e in relazione al rapporto di lavoro, costituirebbe - secondo le regole del Tuir - reddito di lavoro dipendente, se non vi fosse la norma sopra citata che lo esenta, in cumulo, sino a 5.164,57 euro all'anno. Quindi, in sostanza, sino alle modifiche introdotte in materia di welfare dalle leggi di bilancio 2016/2017, la regola era solo quella descritta. Tale modalità resta inalterata sia per le adesioni alla previdenza complementare che si verificano al di fuori di piani specifici, sia per i casi in cui la costruzione della seconda pensione venga inserita nel pacchetto di servizi offerti a dipendenti e rientranti nel welfare aziendale, all'interno di realtà operative in cui non è stato stipulato alcun accordo sulla produttività.

#### Lo scambio benefit-previdenza

La situazione cambia notevolmente

se esiste il citato accordo per l'erogazione di premi di produttività e se lo stesso prevede la possibilità, per il lavoratore, di scambiare con la previdenza complementare. In questo caso, il versamento integrativo è interamente esente. In conclusione, la scelta di destinare a previdenza complementare il premio, gode di esenzione fiscale totale, mentre resta dovuto, all'Inps, sull'intero ammontare versato dall'azienda, il contributo di solidarietà del 10%, solo carico del datore di lavoro.

ORIPRODUZIONE RISERVATA

### L'opzione possibile

Il welfare azienda può favorire l'incremento della previdenza complementare. Alcuni lavoratori potrebbero decidere di scegliere - tra i vari servizi del "basket welfare" che il datore di lavoro mette a loro disposizione - di destinare la somma di propria competenza per aumentare il versamento dei contributi destinati alla costruzione della seconda pensione. La scelta può risultare conveniente quando non si può usufruire di altri servizi. L'esenzione fiscale resta fissata nei limiti previsti dal testo unico, vale a dire non imponibilità fiscale e contributiva fino a 5.164,57 euro annui. L'opzione del dipendente consiste nella rinuncia al premio in denaro con trasferimento dello stesso, al fondo che gestisce la previdenza complementare. Secondo le nuove regole attualmente in vigore, l'esenzione fiscale diventa totale, riguardando le intere somme versate



Dir. Resp.: Guido Gentili

INTEGRATIVI

## Angelini, welfare per la famiglia

Michele Romano > pagina 13

**Integrativo.** Premio fino a 2mila euro per tre anni

# Angelini, un welfare a misura di famiglia



Michele Romano

■ Un premio di partecipazione, la formazione professionale, il part-time, l'eliminazione delle barriere architettoniche, ma anche la maternità facoltativa con un'indennità al 30% a carico dell'azienda e i permessi per i neo papà: sono solo alcuni dei punti di forza del contratto integrativo 2017-2019 siglato alla Angelini Spa, azienda del settore farmaceutico, un pacchetto che - secondo la Cisl - vale complessivamente circa 2.000 euro lordi all'anno per tre anni

L'accordo, che è stato appena raggiunto per la sede di Ancona, coinvolgerà gli oltre 1.500 lavoratori di tutti e tre gli stabilimenti italiani del polo Pharma ed è particolarmente innovativo «perché prevede la destinazione delle risorse non solo alla componente strettamente economica legata alla produttività - spiega Marco Morbidelli, responsabile hr e organizzazione del gruppo -, ma anche e soprattutto alla erogazione di benefit nell'ambito del welfare aziendale». L'accordo del resto è coerente con un trend consolidato dall'azienda, che aveva già inserito importanti interventi a favore dell'assistenza sanitaria integrativa della famiglia dei propri collaboratori, «a conferma della volontà di porre sempre massima attenzione allo star bene delle persone che lavorano

all'interno del Gruppo Angelini». Inoltre, in linea con la nuova normativa in materia, «è stata introdotta una serie di flexible benefits, che offrono servizi ad esempio nell'ambito della formazione e dello sport per i figli dei dipendenti e l'assistenza ai familiari bisognosi di supporto». Secondo Piero Francia, segretario della Femca Cisl Marche, «un contratto così innovativo e attento ai bisogni dei lavoratori sarà un punto di riferimento importante per la contrattazione di settore anche nelle altre realtà regionali».

La trattativa è stata favorita da «relazioni sindacali improntate al dialogo, al confronto, all'impegno e al rispetto reciproco dei ruoli sindacali e aziendali», spiega con soddisfazione Lorenzo Grattini, della Femca Cisl Marche e coordinatore Rsu e Rlssa. E proprio questo clima positivo ha consentito di arrivare a un valore economico di flexible benefits che azienda e sindacato definiscono «significativo» e a un premio di partecipazione, per incentivare la presenza sul posto di lavoro, che si pone ai massimi livelli del settore di riferimento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



WELFARE INNOVATIVO

# Gucci, arriva il maggiordomo aziendale

di **Silvia Pieraccini**

**A**rriva il maggiordomo aziendale, cui rivolgersi per pagare le bollette della posta o ritirare i vestiti in lavanderia. È previsto dal contratto integrativo di Gucci,

appena firmato da azienda e sindacati che interessa un migliaio di lavoratori italiani dell'area corporate-industria. Un contratto innovativo, definito dai sindacati «il migliore del settore moda-pelletteria». Oltre a una corposa offerta di wel-

fare aziendale, che grazie ai risultati ottenuti da Gucci nel 2017 potrà arrivare a 1.800 euro per dipendente - è previsto un premio di risultato fino al 20% della retribuzione annua, di gran lunga superiore alla media del settore. **Servizio** ▶ pagina 11

**Moda.** Il nuovo integrativo firmato con i sindacati è tra i più innovativi del settore

## Alla Gucci il maggiordomo aziendale

### LE BUSTE PAGA

Sul fronte della retribuzione variabile è confermato uno dei livelli più alti del settore: si può arrivare al 20% del salario annuo



**Silvia Pieraccini**

FIRENZE

■ Intercettare i bisogni “moderni” dei lavoratori, provando a dare una risposta adeguata; e valorizzare le risorse umane per contribuire alla competitività dell'impresa. La missione del contratto di secondo livello trova una declinazione innovativa nel nuovo integrativo di Gucci, il marchio fiorentino della moda controllato dal gruppo francese Kering. Il contratto, appena firmato da azienda e sindacati, interessa mille dipendenti italiani dell'area corporate-industria (tra cui quelli del quartier generale di Scandicci), e si qualifica come uno dei più avanzati del settore moda.

Tre le novità: un nuovo sistema di valutazione (e remunerazione) del personale; un servizio di orientamento per chi vuol fare progressioni di carriera; e un maggiordomo aziendale per sollevare i dipendenti dalle incombenze della vita quotidiana come pagare una bolletta, ritirare i vestiti in tintoria, spedire un pacco. Per utilizzare il servizio di maggiordomo si potrà “investire” una parte del pac-

chetto welfare che nel 2017, grazie ai risultati ottenuti da Gucci, può arrivare a 1.800 euro. Tra le nuove opportunità di welfare aziendale sono state introdotte anche una cassa sanitaria per il rimborso di visite e diagnostica, la copertura delle spese per l'istruzione dei figli e la cura dei familiari non autosufficienti, il potenziamento dei servizi relativi all'area salute, benessere, cultura e tempo libero. Confermate le iniziative a sostegno del work life balance e della cura della famiglia, fra cui 25 ore di permessi retribuiti all'anno per visite specialistiche, inserimento dei bambini all'asilo nido, assistenza ai figli affetti da disturbi dell'apprendimento; cinque giorni di congedo retribuito per il partner, senza distinzione di sesso, in occasione dell'arrivo del figlio; particolari tutele per le vittime della violenza di genere.

Uno degli altri grandi elementi di novità è costituito dal sistema di valutazione, sviluppo e remunerazione del personale, che punta a valorizzare di più le competenze, lo sviluppo professionale e la mobilità interna, e che si sposa con percorsi annuali e meritocratici di miglioramenti retributivi. Sul fronte della retribuzione variabile, legata al raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali, è confermato uno dei livelli più alti del settore: si può arrivare al 20% della retribuzione annua, insieme con somme aggiuntive da spendere in welfare. Per chi è interessato

ad avanzamenti di carriera il contratto integrativo introduce poi un servizio di orientamento: vi si potrà rivolgere chi vuol conoscere i percorsi di sviluppo professionale all'interno del gruppo Gucci, a partire dai neo assunti ma non solo: in una grande azienda in continua evoluzione, le figure e le necessità formative cambiano velocemente.

Per il sindacato il contratto integrativo di Gucci è un risultato da sbandierare: «È uno dei migliori accordi a livello nazionale - afferma Massimo Guerranti, segretario toscano Femca-Cisl - che si inserisce nella storia ventennale di intese Gucci che, per molti aspetti, consentono di non applicare il contratto nazionale in quanto migliorative. È un'azienda che ha ottimi risultati e che ne riconosce una parte ai lavoratori, cosa che non tutti quelli che vanno bene fanno».

In particolare, il sindacato punta l'attenzione sui retribuzioni variabili: «Mediamente nella moda e nella pelletteria si viaggia intorno al 4% - precisa Guerranti - mentre qui si arriva al 20%: un livello che nessun'altra azienda del settore raggiunge».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



HOME / NEWS

## Donare soldi, farmaci o visite mediche: il potenziale (inespresso) delle app

News - 24/07/2017

**Che tipo di app ci sono per fare donazioni? Chi le ha create? Funzionano oppure no? Un giro tra alcune iniziative per capire quali sono le difficoltà e che risultati hanno raggiunto. Partendo da "Hug", la app che permette di fare donazioni al non profit esclusivamente su tablet e smartphone**



ROMA - Che tipo di app ci sono per fare donazioni? Chi le ha create? Funzionano oppure no? Abbiamo cercato di fare un giro tra alcune iniziative per capire qual è la sfida, quali le difficoltà e che risultati hanno raggiunto.

**Donare con un "tap".** A detta dei suoi ideatori, **Hug** è l'unica applicazione presente in Italia che ti permette di fare delle **donazioni al non profit** esclusivamente su tablet e smartphone. Con un semplice tap sullo schermo. Sul sito internet [www.hugdonazioni.it](http://www.hugdonazioni.it), infatti, ci sono solo informazioni sull'applicazione, sul team e sui progetti che ad oggi hanno ricevuto donazioni. A gestire l'app è la startup "Do Solidale".

*"Hug nasce con l'obiettivo di incrementare le donazioni e la raccolta fondi in favore delle organizzazioni non profit - spiega Alice Corinaldi, director e responsabile del progetto - aprendo un nuovo canale, quello del mobile. **L'app ci permette di rendere l'esperienza della donazione semplice, immediata, ma anche sicura e tracciabile. In Italia, dona circa il 30 per cento della popolazione e sicuramente si può fare di più.** C'è una propensione da parte dei donatori ad usare le tecnologie, però poi, quando si chiede alle persone perché non donano o anche cosa gli porterebbe a donare di più, la risposta è che c'è sempre un po' mancanza di fiducia. Avere la percezione più chiara di dove vanno a finire i propri soldi aiuterebbe a donare di più".* L'applicazione è stata lanciata sul mercato nell'autunno del 2015 e si può donare sia con carta di credito che con Paypal.

**Ma come vengono scelti i progetti a cui poter fare delle donazioni?** *"Selezioniamo le organizzazioni non profit - racconta Corinaldi -. Abbiamo dei criteri di trasparenza ed efficienza. Sul primo punto andiamo a guardare il bilancio e ci assicuriamo che sia sottoposto ad una revisione contabile esterna. Poi andiamo a guardare quanto dei soldi raccolti dalle organizzazioni va effettivamente ai progetti. Il nostro obiettivo è offrire una piattaforma di qualità. I progetti sono molto specifici e molto definiti. Il budget medio è di 5 mila euro. L'importo minimo per una donazione è di 5 euro, ma sia chi ha donato 5 euro che chi ne ha donati mille riceve la stessa rendicontazione sul progetto che ha sostenuto".*

Avere un progetto su Hug non ha un costo di partenza, ma alla fine della raccolta viene chiesta una commissione. *"I fondi arrivano direttamente all'organizzazione non profit - spiega -. Chiediamo una 'fee' su quello che abbiamo raccolto. E' dell'8,20 per cento, che più Iva arriva al 10 per cento, mentre il costo medio per la raccolta fondi per le Ong sui privati è intorno al 20 per cento".* Il target di riferimento è quello delle organizzazioni non profit medie, *"che hanno già un certo tipo di struttura e capacità di rendicontazione - spiega Corinaldi - e sono interessate a certi strumenti, ma non vogliono affrontare il digitale e il mobile in maniera indipendente".* Per app di questo tipo, tuttavia, non è facile ottenere immediatamente buoni riscontri, anche se i numeri di Hug sembrano andare nella direzione giusta. *"Abbiamo chiuso 34 progetti sin dall'inizio - racconta Corinaldi - e la realizzazione di questi progetti porta aiuto a circa 15 mila persone in Italia e all'estero. **Abbiamo diversi donatori ricorrenti che tornano a donare, mentre se all'inizio siamo stati noi a contattare le Ong, nel tempo c'è stato un***

DAL WEB

### Insieme a Noi

[Per i cittadini](#)
[Per le Aziende](#)
[Per i Comuni](#)

### Approfondimenti

[Giovani e opportunità](#)
[Politiche attive del lavoro](#)
[Il welfare che verrà](#)
[Cittadini Europei](#)



**capovolgimento.** *Non è un mercato semplice, ma abbiamo buone conversioni su chi scarica l'app, chi decide di registrare e donare. Sicuramente questa è un'indicazione molto positiva".* Tuttavia, forse è ancora presto per avere un progetto che funzioni solo su app. *"Stiamo ragionando sulla possibilità di ampliare le tipologie di servizi sia con l'app - conclude Corinaldi -, sia lavorando sul web".*

**Donare farmaci.** Ci sta provando il **Banco Farmaceutico** che da fine 2015, grazie al sostegno della Fondazione Telecom Italia, ha lanciato una app che dà la possibilità di donare farmaci. Si chiama **DoLine** e permette di donare farmaci dal proprio smartphone, scegliendo una campagna promossa dal Banco.

*"Ci siamo trovati spesso in situazioni di emergenza in cui non riuscivamo a dare una risposta immediata - racconta Marco Malinverno, direttore del Banco Farmaceutico -. E' così che nasce l'idea di realizzare una app: per dare una risposta. L'app è uno strumento costruito per le campagne che non necessariamente devono essere di carattere internazionale. Come nel caso del centro odontoiatrico dei Vincenziani di Roma, che assistono i poveri che non possono permettersi le cure. Spesso questo ente è carente di farmaci, per cui abbiamo creato una campagna specifica per loro".* Una app così specifica, però, rischia ben presto di finire tra quelle inutilizzate. *"Sicuramente non è una app di servizio e questo è il suo lato debole - ammette Malinverno -. Oggi siamo pieni di app e spesso, dopo un po', le disinstalliamo. Abbiamo capito che è uno strumento utile dal punto di vista della tracciabilità e della geolocalizzazione delle iniziative. Ha funzionato con il terremoto, ma in quel caso non c'era bisogno di farmaci per cui abbiamo raccolto le cose più importanti all'inizio e poi ci siamo fermati".* Oggi tra le campagne presenti sulla app DoLine, c'è anche quella a sostegno della popolazione del Venezuela. *"C'è una situazione di crisi drammatica - racconta Malinverno -. Lì non c'è più niente: non ci sono farmaci nelle farmacie, non ce ne sono neanche negli ospedali. Per comprare dei farmaci bisogna farli arrivare da fuori. Manca tutto".*

**Donare una visita medica.** Funziona sul modello del caffè sospeso, ma ad essere donata è una visita medica. A creare la **"banca delle visite"** è stata **Scegliere salute**, una startup nata nel 2015 "con l'obiettivo di diventare una sorta di Tripadvisor della sanità - spiega Giuseppe Lorusso, Ceo e Founder di **Scegliere salute** -, dove il paziente può raccontare la propria esperienza di cura. **Dopo una breve evoluzione siamo stati acquisiti da Health Italia nel 2016.** Abbiamo da un lato inserito il servizio di booking delle prestazioni sanitarie, dall'altro, abbiamo lanciato il progetto della **banca delle visite"**. Che serva un progetto come questo, i fondatori della startup ne sono convinti. *"E' vero che l'accesso alle cure è un diritto garantito dalla Costituzione - spiega Lorusso -, ma nella realtà quello che succede è che ci sono liste d'attesa lunghissime oppure che ci sono cittadini in difficoltà economiche, non hanno ancora l'esenzione dal ticket e sono costretti a pagare il ticket e rinunciano alle cure".* Per accedere alle visite, basta iscriversi (**è gratuito ovviamente**), un video e un'autocertificazione. *"Chiediamo di mandarci un video di presentazione perché siamo partiti dal concetto della mensa dei poveri: a nessuno viene chiesto di presentare l'Isce, ma il cittadino mette la propria faccia. Basta questo per far sì che al paziente venga erogata la prestazione che richiede nel centro medico che abbiamo convenzionato oppure ne cerchiamo uno nella zona del richiedente e eroghiamo la prestazione. Le donazioni arrivano ad una fondazione non profit, la **Fondazione Basis**, che poi fa l'acquisto delle prestazioni. L'unico costo ricade in capo al medico che paga una commissione del 10 per cento rispetto al valore della prestazione erogata".* Attualmente l'app sviluppata da **Scegliere salute** non consente ancora di fare donazioni direttamente dal proprio telefonino, spiega Lorusso. *"Cliccando sulla sezione della **banca delle visite** c'è il collegamento con il sito, ma l'obiettivo a breve termine è consentire le donazioni tramite app".* Intanto, le risorse per erogare le prime visite gratuite ci sono già, spiega Lorusso. *"Abbiamo una situazione paradossale - racconta -. Abbiamo raccolto circa 20 mila euro di donazioni perché i nostri soci seguono diverse grandi società e hanno chiesto loro di fare delle donazioni. Tuttavia abbiamo poche richieste di prestazioni".* Sebbene il progetto sia ancora in evoluzione, colpisce la mancanza di contatti col mondo dell'associazionismo in fase di progettazione. *"Abbiamo scritto da poco a tutte le organizzazioni di terzo settore che si occupano di sanità - racconta Lorusso -. Le ho contattate tutte, ma abbiamo ancora pochi riscontri. Arrivare ad associazioni più grandi, invece, per noi è difficile. Non abbiamo collegamenti diretti con queste grandi realtà".*

Fonte: redattoresociale.it