



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



Le fonti di finanziamento del Welfare e gli strumenti applicativi

Avv. Lucia Dello Russo



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020
INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

Il primo filone di welfare c.d. di “produttività” rimesso alla contrattazione aziendale o territoriale

- L’art del D.L. 25 marzo 2016 definisce “premi di risultato” assoggettabili alle agevolazioni fiscali previste quelle “**somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione..nonchè le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili**”
- La legge di stabilità 2016 (l.208/2015) prevede la possibilità per i lavoratori di richiedere, in tutto o in parte, la convertibilità dei premi istituiti con accordo sindacale sotto forma di benefit (welfare aziendale)

- **DETAZZAZIONE:** Ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazioni agli utili dell'impresa, viene applicata un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali nella **misura del 10%**. I contratti collettivi devono prevedere criteri di **misurazione e verifica** degli **incrementi** di produttività o redditività, qualità, efficienza ed innovazione il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Gli **INDICATORI** numerici e la scheda di monitoraggio allegata al Decreto 25 marzo 2016 che devono essere previsti dal Contratto:

1. Volume della produzione/n. dipendenti
2. Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
3. MOL/VA di bilancio
4. Indici di soddisfazione clienti
5. Diminuzione n. di riparazioni, rilavorazioni
6. Riduzione degli scarti di lavorazione
7. % di rispetto dei tempi di consegna
8. Rispetto previsioni di avanzamento lavori
9. Modifiche organizzazione del lavoro
10. Lavoro agile (smart working)
11. Modifiche ai regimi di orario
12. Rapporto costi effettivi/costi previsti
13. Riduzione assenteismo
14. Numeri brevetti depositati

15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
16. Riduzione dei consumi energetici
17. Riduzione numero infortuni
18. Riduzione tempi di attraversamento lavorazioni
19. Riduzioni tempi di commessa
20. Altro...

Quindi tali criteri possono consistere anche nel **miglioramento dei processi**, attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario (ad es. attraverso l'attivazione di un programma di gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro in modo condiviso tra azienda e lavoratore: orari a menù, forme di part time a menù sincronizzate con gli orari aziendali, team di autogestione dei turni, banca delle ore, smart working..)

In ogni caso, l'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento ai punti 9,10,11.

- **BENEFICIARI:** I lavoratori dipendenti del settore privato i quali abbiano precepito nell'anno precedente a quello di erogazione delle somme agevolate redditi da lavoro dipendente di ammontare non superiore a **euro 80.000,00**
- **SOMME DETASSABILI:** l'imposta agevolata si applica entro il limite annuo di 3.000 euro lordi e i PDR corrisposti possono beneficiare della decontribuzione su un importo massimo di 800 euro
- **DEPOSITO:** I datori di lavoro dovranno depositare in via telematica presso l'ITL competente, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo aziendale, quest'ultimo unitamente ad una dichiarazione di conformità dell'accordo alle disposizioni del decreto. La dichiarazione di conformità va redatta secondo il MODELLO allegato al decreto.

- **WELFARE:** con la convertibilità dei PDR in piani di welfare si recupera la piena decontribuzione ed esenzione. È importante segnalare che **la normativa fiscale prevede la suddetta esenzione fiscale qualora il lavoratore decida di destinare il premio di risultato alla propria previdenza complementare.** In particolare, la normativa fiscale stabilisce che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10% i contributi alle forme pensionistiche complementari e di assistenza sanitaria ovvero il valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato/partecipazione agli utili, anche se di importo eccedente i limiti di esenzione fissati dalle relative disposizioni.
- **PDR:** il premio può essere uguale per tutti i lavoratori o anche differenziato in funzione della **performance individuale.** Inoltre, il premio può essere graduato in ragione della retribuzione annua lorda dei lavoratori (RAL) o dell'appartenenza del lavoratore ad un determinato settore aziendale oppure in funzione dei giorni di assenza registrati nel corso della maturazione del premio.

- L'Agenzia delle Entrate, nella Circolare n. 28/E/2016 prevede espressamente che, laddove ricorrano le condizioni richieste (raggiungimento degli incrementi prefissati), possano beneficiare del regime fiscale agevolato (detassazione) anche i **ristorni** ai soci lavoratori di cooperative.
- In caso di ristorni può parlarsi di **Welfare incrementale** legato al raggiungimento degli obiettivi prefissati (in questo caso senza accordo sindacale). La peculiarità dell'istituto del ristorno comporta che la cooperativa sia tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni. Le partecipazioni agli utili diventano anche convertibili (in tal caso sarà la delibera assembleare a prevedere la convertibilità in prestazioni di welfare essendo un fatto endo-aziendale).
- Per la convertibilità dei ristorni in prestazioni di cui alla lettera f), comma 2, art. 51 TUIR la deducibilità piena viene garantita da un regolamento che non configura l'adempimento di un obbligo negoziale preesistente (in quanto l'accordo negoziale non è necessario).

- **PERIODO CONGRUO:** La durata del periodo per la verifica della incrementalità è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere annuale o infrannuale o ultrannuale, dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato. Se ad es. il contratto individui come obiettivo aziendale l'ammontare della produzione nel semestre, ai fini dell'applicabilità del regime agevolato al premio maturato in tale periodo, dovranno essere messi a confronto il livello di produzione che l'azienda ha conseguito nel semestre considerato con quello antecedente l'inizio del semestre. Il risultato precedente può essere costituito dal livello di produzione del semestre o dell'anno o anche del triennio precedente il semestre considerato, purchè si tratti di un dato precedente a quest'ultimo e non un dato remoto, non idoneo a rilevare un incremento attuale di produzione.

Agenzia delle Entrate, circolare n. 5/2018

- **MODALITA' DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:** al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva (e, oggi, della quota parte di premio che gode anche della decontribuzione) è necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali, con lo scopo di favorire una partecipazione dal basso che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro. Si tratta di introdurre in azienda un **Piano di Innovazione** elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni del contratto collettivo applicato (nazionale, territoriale o aziendale) ovvero mediante comitati paritetici aziendali. Fra gli esempi di forme di partecipazione diretta dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro abbiamo il "Team working" e le "Strutture per la gestione della flessibilità spazio temporale del lavoro".
- A tal fine, EBILCOOP favorisce la sottoscrizione di Contratti collettivi Territoriali contenenti le linee guida volte a promuovere nelle aziende l'attivazione di Piani di Innovazione, anche attraverso la previsione e regolamentazione di misure di conciliazione vita-lavoro e servizi di welfare.

- A questo riguardo si ritiene opportuno segnalare che, ai sensi dell'articolo 4 del Decreto Interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 29 aprile 2016, il **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** si ha allorquando i contratti collettivi aziendali prevedano un piano che stabilisca a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro, nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive e sistemi di produzione e che prevedono **strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi** da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di **rapporti periodici** che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

- Con riferimento al **coinvolgimento dei lavoratori nei progetti formativi mirati all'innovazione**, si evidenzia che la legge consente alle imprese di beneficiare di un credito d'imposta per le spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente per il periodo in cui è occupato in attività di formazione, negli ambiti richiamati dal **Piano Nazionale Industria (ora Impresa 4.0)**, da realizzarsi previa definizione di un accordo sindacale aziendale o territoriale, ai sensi dell'art. 1, comma 46 e seguenti, della legge 27 dicembre 2017 n. 205, c.d. Legge di Bilancio 2018. Le attività formative rientranti nel credito d'imposta dovranno favorire il consolidamento delle competenze rilevanti per la trasformazione tecnologica e digitale da parte dei lavoratori, con riferimento agli ambiti di vendita e marketing, informatica, tecniche e tecnologie di produzione. A tal proposito, **UNICOOP, EBILCOOP** insieme ad **UGL TERZIARIO , SANITA', SICUREZZA CIVILE e VIABILITA' E LOGISTICA** hanno sottoscritto in data 1.03.2019 un Accordo Quadro per regolare la successiva contrattazione collettiva in attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di credito d'imposta; in tale ambito è previsto che in sede di accordi territoriali o aziendali sia consentita: a) la convertibilità dei premi di risultato e di una quota parte dei minimi retributivi, ivi compresi i ratei di tredicesima, previsti dai CCNL sottoscritti da UNICOOP e UGL, in misure di welfare aziendale rispondenti a specifici fabbisogni dei lavoratori; b) che una percentuale della contribuzione riferibile ad EBILCOOP sia riconosciuta sotto forma di prestazioni di welfare (*rectius* per l'acquisto dei servizi di welfare, per il tramite di EBILCOOP, da parte del datore di lavoro) tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, al fine di migliorare la qualità della loro vita familiare e la conciliazione vita-lavoro. A ciò si aggiunga che i contratti collettivi territoriali introdurranno anche la possibilità di un finanziamento straordinario per la formazione da parte di EBILCOOP.

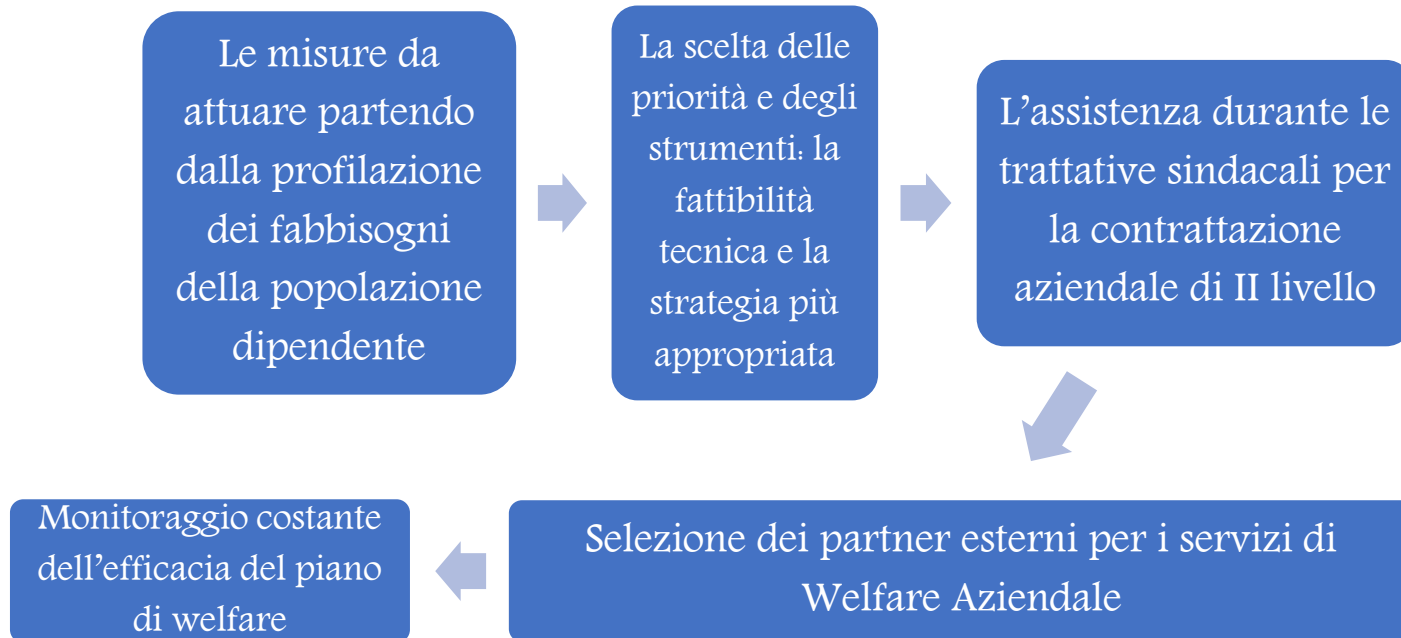
- L'Agenzia delle Entrate, nella Circolare n. 28/E/2016 prevede espressamente che, laddove ricorrano le condizioni richieste (raggiungimento degli incrementi prefissati), possano beneficiare del regime fiscale agevolato (detassazione) anche i **ristorni** ai soci lavoratori di cooperative.
- In caso di ristorni può parlarsi di **Welfare incrementale** legato al raggiungimento degli obiettivi prefissati (in questo caso senza accordo sindacale). La peculiarità dell'istituto del ristorno comporta che la cooperativa sia tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni. Le partecipazioni agli utili diventano anche convertibili (in tal caso sarà la delibera assembleare a prevedere la convertibilità in prestazioni di welfare essendo un fatto endo-aziendale).

- **Contratti aziendali:** La legge n. 208/2015, all'art. 1, comma 187, vincola la detassazione dei premi di risultato alla condizione che le somme e i valori vengano erogati in esecuzione dei **contratti aziendali** e **territoriali** di cui all'art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (vale a dire contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA ovvero dalla RSU). Non possono quindi essere oggetto di detassazione elementi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, sia in modo diretto che nel caso di accordi meramente adesivi di secondo livello che, di fatto, riprendono semplicemente elementi retributivi dal contratto nazionale.
- **Accordi Quadro Territoriali** per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare: l'Accordo Quadro consente alle imprese cooperative associate al sistema di rappresentanza di UN.I.COOP., prive di RSA/RSU, di detassare le somme di ammontare variabile erogate sotto forma di PDR o di partecipazione agli utili. In tal caso l'azienda potrà recepire il contratto territoriale di settore e, al ricorrere delle condizioni richieste, applicare l'imposta sostitutiva sui PDR erogati in esecuzione di tale contratto territoriale. Il confronto si terrà presso EBILCOOP con l'assistenza delle organizzazioni firmatarie dell'Accordo stesso.

- **Risultati aziendali Territoriali o di Gruppo e Detassazione:** EBILCOOP promuove presso le organizzazioni firmatarie dei CCNL (UN.I.COOP. e UGL) la sottoscrizione di Accordi Territoriali per la detassazione dei PDR.
- Se il premio prevede l'erogazione in base ad incrementi..raggiunti **a livello territoriale** dalle aziende cui quel contratto territoriale si riferisce, è necessario che l'incremento di risultato sia verificabile nei confronti della singola azienda che eroga il premio incrementale rispetto all'analogo parametro del periodo precedente.
- Nell'ambito dei **Gruppi aziendali**, nell'ipotesi in cui il premio subordini l'erogazione al raggiungimento di un obiettivo di gruppo, affinché il premio possa essere agevolato è necessario che l'incremento sia raggiunto dalla singola azienda e non dal risultato registrato dal Gruppo stesso. Il risultato incrementale del Gruppo può essere assunto quale presupposto per la erogazione di premi agevolabili solo se determinato esclusivamente da società residenti in Italia o da società non residenti che esercitano l'attività nel territorio dello Stato, non rientrando nella finalità della misura i risultati di redditività che non contribuiscono alla crescita del sistema produttivo nazionale

Agenzia delle Entrate, circolare n. 5/2018

• RUOLO DI EBILCOOP



- Il secondo filone di **Welfare c.d. tradizionale o aggiuntivo** può essere disciplinato da CCNL o Accordi interconfederali.
- Con il termine **Welfare Aziendale** si intende l'insieme di beni, servizi e prestazioni (messi a disposizione dell'azienda per migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e loro familiari), che la normativa fiscale (il riferimento è l'articolo 51 del TUIR) consente di escludere dalla determinazione del reddito imponibile del lavoratore o per i quali stabilisce, ai predetti fini, regole agevolative.
- Entra nel nostro ordinamento un principio rivoluzionario per cui è possibile sostituire al denaro la retribuzione in natura senza che ciò comporti la formazione di reddito imponibile.

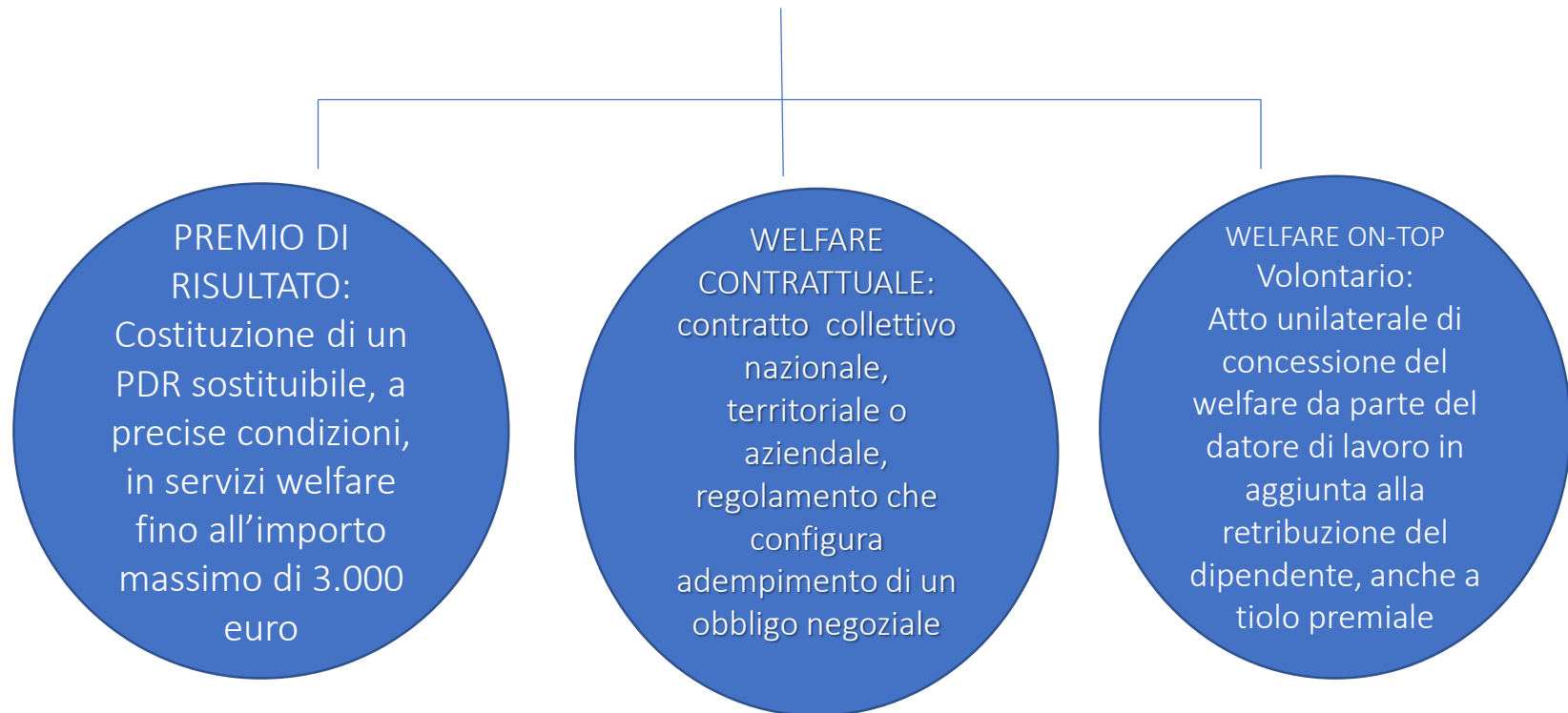
- La legge n. 232/2016 (legge di bilancio 2017, al co. 162, prevede che *“Le disposizioni di cui all’art. 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, si interpretano nel senso che le stesse si applicano 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”*, senza far riferimento a valori di rappresentatività delle organizzazioni stipulanti gli accordi. La disposizione tuttavia pare dover essere coordinata con l’art. 1, co. 1 del D.L. n. 338/89, conv. con L. n. 389/89, (*La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all’importo delle retribuzioni stabilito da Leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo*) ed alla disposizione di interpretazione autentica di cui alla L. 28 dicembre 1995, n. 549, secondo la quale il citato art. 1, del D.L. n. 338/89, si interpreta nel senso che, *“in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria”*.

- In conclusione, i contratti legittimati a definire la base imponibile, anche ai fini della sottrazione dei trattamenti di welfare dal suo calcolo, sembrano quelli identificati dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.
- Quindi sul piano del 2° filone di welfare, ai fini della deducibilità fiscale, non è richiesto il maggior grado di rappresentatività delle OO.SS. firmatarie degli accordi in questione, che vale invece per la determinazione della base imponibile previdenziale.

- Secondo l'orientamento dell'Agenzia delle entrate, nella circolare n. 28/E/2016, l'erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 TUIR, e non nel solo limite del 5 per mille, secondo quanto previsto dall'art. 100 del medesimo T.U. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere e i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro, quindi inserite nel regolamento aziendale che non configura l'adempimento di un obbligo negoziale.
- **BENEFICIARI:** Totalità dei dipendenti o categorie omogenee, a prescindere dal reddito di ciascuno e dall'importo del piano di welfare. Per categorie di dipendenti non va intesa soltanto in riferimento alle categorie previste nel Cod. Civ. (impiegati, operai, ecc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad es. tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), sempre che tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte.
- Nel contesto dei PDR agevolabili, può peraltro configurarsi quale "categoria di dipendenti" l'insieme dei lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il PDR in welfare ricevono una "quantità" di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio, in ragione del risparmio contributivo di cui a seguito di tale scelta beneficia il datore di lavoro.

Agenzia delle Entrate, circolare n. 5/2018

Le fonti di “finanziamento” del piano Welfare



Esempio Welfare da CCNL

CCNL Trasporti, spedizione merci e Logistica UNICOP/UGL del 1/10/2019

E' previsto che le ore di permesso retribuite relative a ROL, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica saranno sostituite con diverse modalità di pagamento che prevedano l'istituzione di un Premio di Risultato composto da una parte fissa (25%) e una variabile (75% di cui il 70% legato al risultato del conto economico ed il 30% alla qualità della prestazione e della produttività). La parte fissa potrà essere riconosciuta sotto forma di prestazioni di welfare aziendale. Anche per le ore prestate oltre il normale orario di lavoro e destinate ad un banca ore, è previsto che il 40% delle ore non utilizzate potrà essere regolato con diverse modalità di pagamento che prevedano il riconoscimento di prestazioni di welfare, mentre il 60% sarà destinato al PDR nel modo su regolamentato.

Al fine di promuovere un sistema integrato di interventi e servizi di rilevanza sociale in favore dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie, necessari al mantenimento e all'assistenza sociale, le Parti firmatarie del Contratto hanno concordato che l'obbligatorietà dei ratei di quattordicesima vengano riconosciuti, in sede di contrattazione di II livello, sotto forma di prestazioni di welfare aziendale per la generalità dei dipendenti in conformità a quanto stabilito nell'accordo quadro sottoscritto tra UNICOOP e la Confederazione UGL in data 31.3.2017.

Esempio Welfare Accordo Quadro UNICOOP/UGL del 31/03/2017

Le Parti intendono promuovere, nei limiti consentiti dalla normativa citata, un sistema integrato di interventi e servizi sociali in favore dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie mediante l'attivazione su tutto il territorio nazionale di politiche attive di welfare sociale nell'ambito della contrattazione decentrata di II livello.

A tale proposito, le Parti hanno concordato sulla necessità di prevedere in sede di contrattazione di II livello:

- la convertibilità dei premi di risultato in servizi o prestazioni di welfare aziendale aventi finalità di rilevanza sociale;
- la fungibilità tra la componente monetaria dei permessi maturati ma non goduti dai dipendenti e i benefit sostitutivi;
- la convertibilità di una quota parte dei minimi tabellari, previsti dai singoli CCNL sottoscritti dalle Parti firmatarie, in servizi o prestazioni di welfare aziendale aventi finalità di rilevanza sociale nei limiti e alle condizioni di seguito pattuite in modo che tali misure possano rappresentare per i lavoratori dipendenti un'opportunità di incremento del loro potere di acquisto.

Le imprese aderenti a UN.I.COOP. (o che applicano i CCNL sottoscritti da UN.I.COOP.), in caso di stipula di accordi aziendali, per poter fruire degli esoneri fiscali e contributivi previsti dall'art. 184 della legge 208/2015 e dall'art. 51 comma 2 del D.P.R. 917/1986 si avvarranno dell'assistenza della Organizzazione datoriale firmataria del presente accordo.

- L'iscrizione al sistema della bilateralità rappresentato da EBILCOOP comporterà per la cooperativa i seguenti ulteriori vantaggi:
 - progettazione e realizzazione di piani formativi personalizzati;
 - Servizi di consulenza gratuita per la corretta applicazione degli istituti contrattuali;
 - Piani di assistenza sanitaria integrativa tramite il Fondo ASICCOOP;
 - Misure di sostegno al reddito;
 - Servizi con risparmio aziendale- Cost-Saving;
 - Misure di conciliazione vita –lavoro nelle aree di intervento: genitorialità e flessibilità organizzativa.