

Premi di Produttività e Welfare Aziendale

Dott. Diego Paciello

Dottore Commercialista e Revisore dei Conti - Milano

TFM Associati

Verona 18.11.2016

Il welfare aziendale

Insieme coordinato e strutturato di iniziative con le quali le aziende si fanno carico dei bisogni dei propri dipendenti e dei loro familiari, concedendo benefit e facilities non tanto in denaro quanto sotto forma di beni e servizi.

I piani di welfare rispondono ad una funzione di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e/o della loro famiglia, mediante la messa a disposizione di risorse private aziendali.

Quadro di confronto post Legge di Stabilità

Ante legge di stabilità				Post legge di stabilità		
Aree	Servizi	Art. TUIR	Limite Spesa	Servizi	Art. TUIR	Limite Spesa
Scuola e Istruzione	Scuole di ogni ordine e grado Colonie climatiche (NO oratorio estivo) Borsa di studio e Testi scolastici (legati a piano formativo, ecc.)	51	nessun limite nessun limite nessun limite	Servizi in età prescolare, compresi quelli integrativi e di mensa ad essi connessi Ludoteche e centri estivi ed invernali Borse di studio	51	nessun limite nessun limite nessun limite
Mutui e finanziamenti	Mutui e finanziamenti personali	51	nessun limite	Mutui e finanziamenti personali	51	nessun limite
Sociale, Ricreativo, Culturale, Educativo	Educazione e Istruzione (corsi) Ricreazione (abbonamenti, teatro, viaggi, etc.) Assistenza sociale, sanitaria o culto	100 100 100	nessun limite per dipendente, 5 per mille deducibilità reddito impresa	Educazione e Istruzione (corsi) Ricreazione (abbonamenti, teatro, viaggi, etc.) Assistenza sociale, sanitaria o culto	51	nessun limite per dipendente 5 per mille deducibilità reddito impresa?
Cassa Sanitaria e Fondi Previdenziali	Cassa Sanitaria Fondi pensione integrativi	51 51	€ 3.615,2 x anno €5.164,57 x anno	Cassa Sanitaria Fondi pensione integrativi	51 51	€ 3.615,2 x anno €5.164,57 x anno
Altri Servizi, Fringe Benefits	Ticket Lunch Trasporto collettivo Fringe Benefits Convenzioni	51 51 51 51	€ 5,29/gg nessun limite € 258,23 x anno nessun limite	Ticket Lunch Trasporto collettivo Fringe Benefits Convenzioni	51 51 51 51	€ 5,29/gg nessun limite € 258,23 x anno nessun limite

Le novità

Assistenza a familiari anziani o non autosufficienti

Comma 2, lettera f-ter):

“le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12.”

I voucher

Comma 3-bis:

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

I voucher 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 integrazione a carico del titolare.

Per quanto riguarda i beni ed i servizi di cui all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51, possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione.



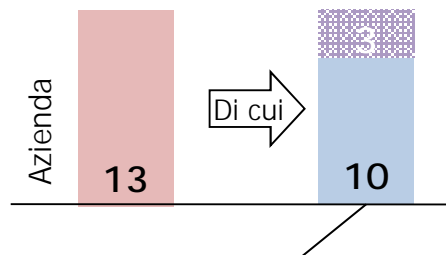
Effetti welfare su retribuzione

AS-IS

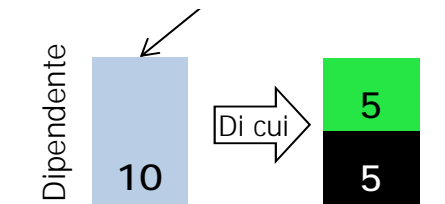
TO-BE

Ipotesi: il dipendente riceve valore pari a 10 Euro lordi

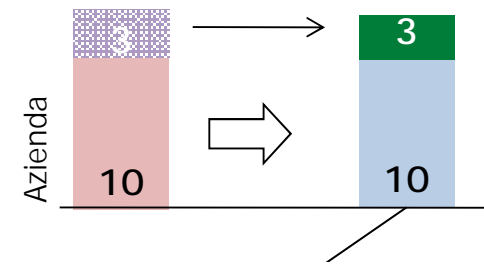
Sui 10 € erogati sotto forma di retribuzione l'azienda paga 3 € di contributi previdenziali (totale costo azienda: 13 €)



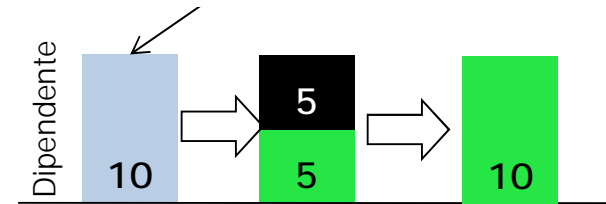
Sui 10 € lordi il dipendente ottiene un potere d'acquisto netto di circa 5 € in busta paga



Se il dipendente riceve tale valore in beni e servizi di cui all'articolo 51 del TUIR, l'azienda non sostiene alcun costo aggiuntivo



I 10 € che il dipendente riceve in beni e servizi non sono imponibili, il beneficio netto è totale



- Costo aziendale retribuzione
- Valore retribuzione lorda
- Contributi previdenziali a carico azienda

- Potere d'acquisto netto
- Imposizione fiscale e contributiva dipendente
- Recupero di efficienza azienda

Legge di stabilità e premi di produttività

REGOLE D'INGAGGIO

- Contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000
- limite premio Euro 2.000, elevato a 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro
- premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

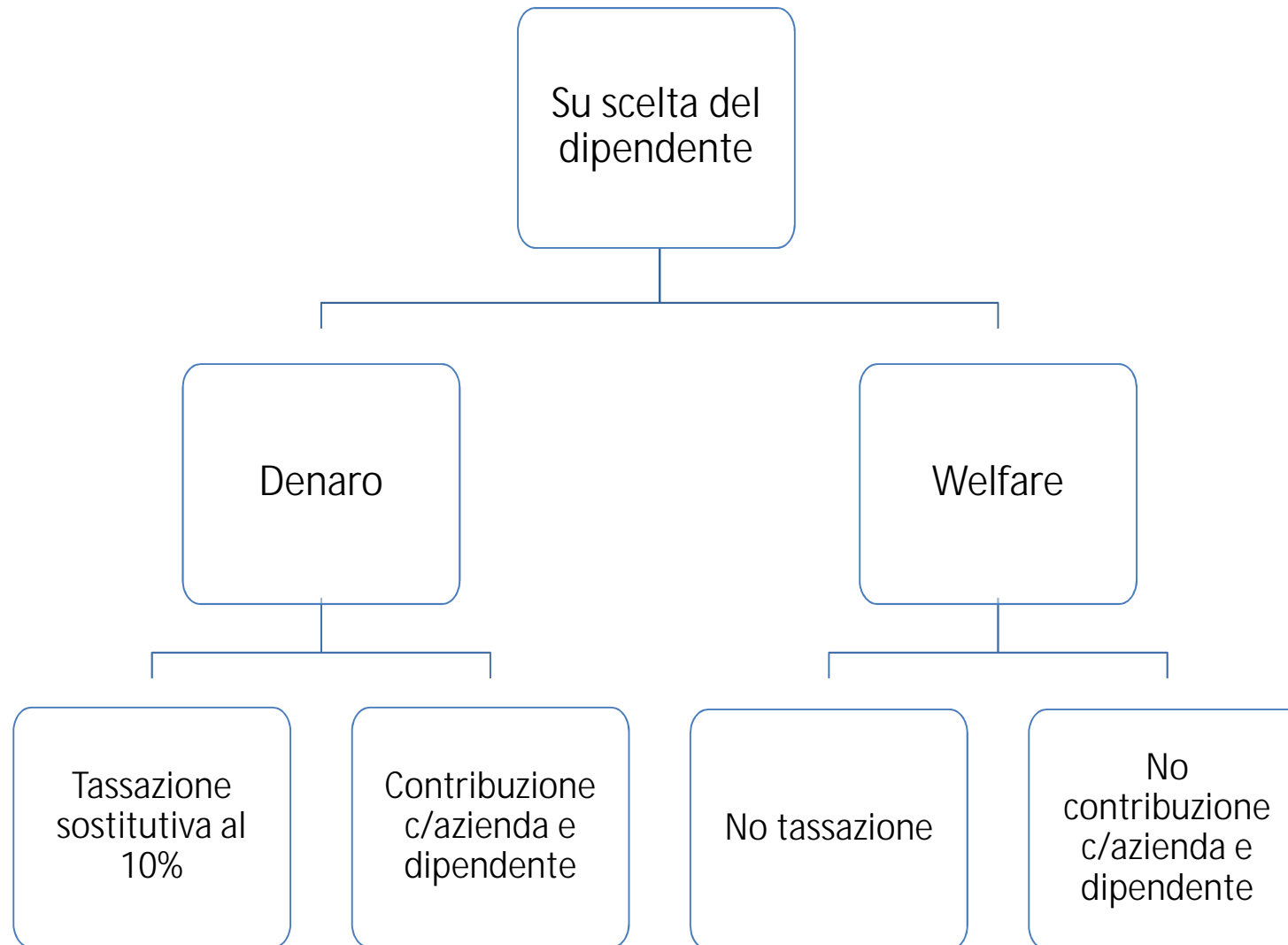
Legge di stabilità e premi di produttività

IL DECRETO ATTUATIVO

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

Costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. No gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Modalità di erogazione dei premi



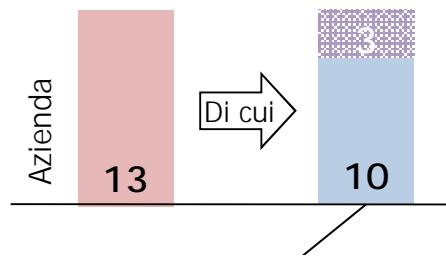
Effetto del welfare sul salario variabile

AS-IS

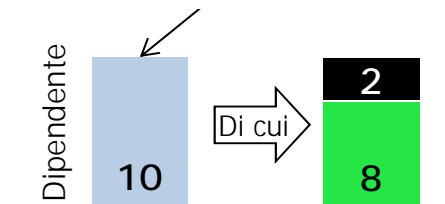
TO-BE

Ipotesi: il dipendente riceve valore pari a 10 Euro lordi

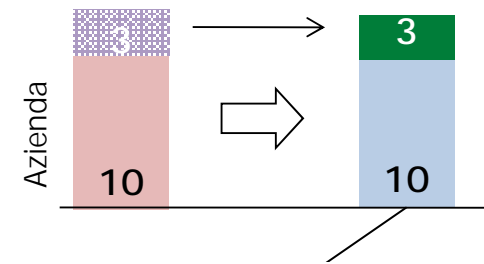
Sui 10 € erogati sotto forma di salario variabile l'azienda paga 3 € di contributi previdenziali (totale costo azienda: 13 €)



Sui 10 € lordi il dipendente ottiene un potere d'acquisto netto di circa 8 € in busta paga



Se il dipendente riceve tale valore in beni e servizi di cui all'articolo 51 del TUIR (welfare), l'azienda non versa la contribuzione a suo carico



I 10 € che il dipendente riceve in beni e servizi non sono imponibili, il beneficio netto è totale

