



ASSOLOMBARDA

Le fonti contrattuali del welfare e la detassazione dei premi

Analisi delle clausole per accedere ai benefici fiscali

Castelli – Lannutti – Miscioscia – Musanti

Assolombarda

21 novembre 2018



Le fonti di «finanziamento» del piano welfare

WELFARE «ON-TOP»

Concessione del welfare da parte del datore di lavoro **in aggiunta** alla retribuzione del dipendente, anche a titolo premiale.

PREMIO DI RISULTATO

Istituzione di un Premio di Risultato monetario sostituibile, a precise condizioni, in servizi welfare fino all'importo massimo di **3.000** euro.

1

Welfare ON – TOP

Il piano welfare nasce da una iniziativa del datore di lavoro, in aggiunta alla normale retribuzione del lavoratore.

CONDIZIONI

- L’iniziativa aziendale ha per oggetto, **sin dall’origine**, la concessione di servizi welfare;
- l’offerta dei servizi, per essere agevolata fiscalmente, deve essere promossa **in aggiunta** alla normale retribuzione del lavoratore e non sostituendo somme di competenza di quest’ultimo;
- l’erogazione in natura, tuttavia, non deve tradursi «*in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell’imposizione*».

BENEFICIARI

- Totalità dei dipendenti o categorie omogenee, a prescindere dal reddito di ciascuno e dall’importo del piano welfare.

REGIME FISCALE

- Il piano welfare non concorre a formare il reddito dei lavoratori, ai sensi dell’art. 51 del Tuir.
- Se nasce da iniziativa volontaria del datore di lavoro, il costo relativo alle opere e i servizi dell’art. 51 lett. f) del Tuir è deducibile dal reddito d’impresa nel limite del 5 per mille dei costi per il personale.
- Se attuato mediante regolamento aziendale con vincolo negoziale, il costo del piano welfare è deducibile integralmente ai sensi dell’art. 95 Tuir.

2

Premio welfare contrattato

Istituzione di un nuovo premio, che preveda, al raggiungimento di specifici obiettivi, unicamente la concessione di beni e servizi in natura.

CONDIZIONI

- Il premio matura sin dall'origine in welfare e i benefit sono erogati senza possibilità di scelta o conversione monetaria;
- non è necessario che il premio risponda ai requisiti previsti dall'art. 1, commi 182 e ss., della Legge 208/2015 (accordo aziendale o territoriale, obiettivi incrementali, indicatori, adempimenti..);

BENEFICIARI

- Totalità dei dipendenti o categorie omogenee, a prescindere dal reddito di ciascuno e dall'importo del piano welfare.

REGIME FISCALE

- Il piano welfare non concorre a formare il reddito dei lavoratori, ai sensi dell'art. 51 del Tuir. Se istituito per effetto di accordo, regolamento o contratto l'intero costo è deducibile dal reddito d'impresa ai sensi dell'art. 95 del Tuir.

3

Detassazione e conversione in welfare del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato, che ha le condizioni per la tassazione sostitutiva al 10%, può essere convertito in beni e servizi welfare, al verificarsi di determinate condizioni.

CONDIZIONI

- Il PDR deve essere di ammontare variabile e previsto da un **contratto aziendale** o **territoriale**;
- il premio deve essere correlato ad **incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- gli obiettivi devono essere verificabili e misurabili sulla base di precisi **indicatori numerici**.

BENEFICIARI

- Il reddito di lavoro dipendente del beneficiario deve essere inferiore, nell'anno precedente l'erogazione, a **80.000** euro.

CONVERSIONE DEL PREMIO IN WELFARE

- Il PDR così costituito, in alternativa alla tassazione del 10%, può essere convertito, in tutto o in parte, a scelta del dipendente, in servizi welfare non imponibili ai sensi dell'art. 51 del Tuir, fino all'importo massimo di **3.000** euro.

Il PDR e la caratteristica della variabilità

- Sono agevolate le sole voci della retribuzione che possono realmente qualificarsi come premi di risultato e che, coerentemente a tale qualificazione, presentino la necessaria **caratteristica della “variabilità”**. Rispetto al passato, dunque, non potranno più essere riconosciuti, quali premi di produttività ammessi all’agevolazione fiscale, **gli importi “fissi”**, ma solo quelli **variabili in funzione del risultato conseguito**.

Assonime, circolare n. 24/2016

- In tale ottica deve essere considerato anche il riferimento alla variabilità delle somme – caratteristica tipica dei premi di risultato – che non deve essere intesa necessariamente come **gradualità dell’erogazione** in base al raggiungimento dell’obiettivo definito nell’accordo aziendale o territoriale.

Agenzia delle Entrate, circolare n. 28/2016

La contrattazione aziendale o territoriale

- Le nuove misure attribuiscono, inoltre, rilevanza alla **contrattazione aziendale o territoriale** di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
- **Accordo territoriale di Assolombarda** per le imprese prive di rappresentanza sindacale: l'accordo territoriale non contiene alcun modello di premio di risultato ma regola una procedura che consente di accedere al beneficio fiscale. I contenuti del premio di risultato dovranno essere autonomamente definiti dall'impresa sulla base proprie specifiche esigenze aziendali.

Gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

La contrattazione collettiva **aziendale** o **territoriale** “*deve prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione 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*”.

Decreto 25 marzo 2016

Tali criteri possono consistere:

- nell’aumento della produzione;
- in risparmi dei fattori produttivi;
- nel miglioramento della qualità dei prodotti;
- nel miglioramento 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.

Gli indicatori numerici e la scheda di monitoraggio allegata al Decreto 25 marzo 2016

Sezione 5 - OBIETTIVI

Produttività Redditività Qualità Efficienza Innovazione

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

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

Distinzione tra obiettivi, indicatori e criteri distributivi

- L'**obiettivo** è la condizione al raggiungimento della quale scatta diritto alla percezione del premio e se incrementale rispetto al periodo congruo definito dall'accordo consente di detassare;
- L'**indicatore** è il criterio di misurazione, oggettivo e verificabile, attraverso il quale comprovare il raggiungimento e l'incrementalità dell'obiettivo;
- Il **criterio distributivo** quantificano e ripartiscono il premio tra i soggetti beneficiari.

“La circostanza che il premio sia, poi, differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, da verificare attraverso gli indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione territoriale o aziendale”.

Agenzia delle Entrate, circolare n. 5/2018

La coesistenza di più obiettivi

- **Il risultato incrementale e coesistenza di più obiettivi/indicatori:**

“Ai fini dell’applicazione del beneficio fiscale **all’ammontare complessivo del premio** di risultato erogato, tuttavia, è necessario che, nell’arco di un periodo congruo definito nell’accordo, sia stato realizzato **l’incremento di almeno uno degli obiettivi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva, che dovranno essere riportati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto, al momento della presentazione della dichiarazione di conformità”.

Agenzia delle Entrate, circolare n. 28/2016

DETAZZAZIONE PREMIO DI RISULTATO

- **Tuttavia..**

“...Ai fini dell’applicazione dell’imposta sostitutiva se, in conformità alle previsioni del contratto, l’erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi, **fra di essi alternativi**, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi misurato sulla base di appositi indicatori.. ”.

(...)

“Laddove, al contrario, il contratto preveda espressamente il raggiungimento di diversi obiettivi non alternativi tra di loro, l’imposta sostitutiva troverà applicazione esclusivamente **sulla parte di premio i cui relativi parametri/indicatori abbiano rispettato il requisito dell’incrementalità** ”.

Pertanto... “qualora il contratto **preveda espressamente** che tali **obiettivi rilevino autonomamente**, in modo tale, quindi, che le somme messe a disposizione possano essere considerate alla stregua di singoli premi a sé stanti, strettamente - ed esclusivamente - legati al parametro/obiettivo assegnato, si ritiene che il regime di detassazione operi esclusivamente sul premio relativo agli obiettivi che abbiano registrato il requisito dell’incrementalità”.

Agenzia delle Entrate, circolare n. 5/2018

Struttura del premio e condizioni per applicare l'imposta sostitutiva

A tal riguardo è necessario tenere ben presente la distinzione tra strutturazione dei premi e condizione di incrementalità degli obiettivi che dà diritto al beneficio fiscale.

La **strutturazione dei premi** è, infatti, l'insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma. La combinazione delle varie condizioni può avvenire in vari modi ed è regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva.

Ai fini dell'**applicazione dell'imposta sostitutiva** è necessario il raggiungimento incrementale degli obiettivi, misurati sulla base di appositi indicatori, "indipendentemente dalla circostanza che, con riferimento alle modalità di determinazione del *quantum*, le parti abbiano concordato di graduarne l'erogazione in ragione del raggiungimento degli stessi o di diversi obiettivi".

Agenzia delle Entrate, circolare n. 5/2018

DETAZZAZIONE PREMIO DI RISULTATO

Esempio

Premio di risultato 2018:

Obiettivo: redditività

Indicatore: MOL

Cancelletto accesso premio: MOL sup. a 85

Risultato aziendale	Importo del PDR
MOL inferiore o pari a 85	0
MOL pari a 86	700 euro
MOL pari a 87	1000 euro
MOL pari a 88	1300 euro
MOL pari o sup. 89	1600 euro

«Ai fini della tassazione sostitutiva prevista dall'art. 1, comma 182 e ss. della L. n. 208/2015 e ai fini della verifica della realizzazione dell'incremento degli obiettivi individuati dal presente accordo, le Parti concordano che la misurazione dei risultati sarà determinata con riferimento al parametro MOL, rilevato nell'anno di riferimento, rispetto al valore consuntivato nell'anno precedente».

MOL anno precedente: 87

Ai fini della tassazione agevolata, la verifica dell'incrementalità dell'obiettivo/indicatore non deve essere riferito al target previsto nell'accordo, ma al **risultato effettivamente realizzato** dallo stesso nell'anno precedente.

Risoluzione AE 78/2018

Periodo «congruo» e verifica dell'incrementalità

- “La durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, **annuale o infrannuale o ultrannuale** dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto **al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato**”.
- “ Ad esempio, nell'ipotesi in cui il contratto individui come obiettivo aziendale l'ammontare di 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, **purché 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

Esempio

Premio di risultato triennio 2018-2020:

Riferimento all'anno precedente

Anno di riferimento	Anno n + 1	Anno n + 2	Anno n + 3
100	109	105	107

Riferimento al triennio precedente

Media triennio 2015-2017	Anno n + 1	Anno n + 2	Anno n + 3
100	109	-	-



Media mobile 2016-2017- 2018



Media mobile 2017- 2018-2019

Gruppi societari e obiettivi globali

Affinché il premio possa essere agevolato è necessario che l'incremento sia raggiunto dalla **singola azienda**, non essendo sufficiente il raggiungimento del risultato registrato dal Gruppo.

Unica eccezione nell'ipotesi in cui i rapporti di lavoro siano gestiti in **maniera unitaria ed uniforme** e la contrattazione collettiva, vincolante per tutte le aziende del Gruppo, venga centralizzata in capo ad una sola società. In tale fattispecie è ammesso il ricorso ad obiettivi di gruppo fermo restando che non potrà in alcun caso rilevare al raggiungimento di tali obiettivi la partecipazione di società non **residenti in Italia**.

DETAZZAZIONE PREMIO DI RISULTATO

Registrazione del contratto

Tra le condizioni richieste ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, l'art. 5 del Decreto prevede che i contratti territoriali e aziendali siano depositati **entro 30 giorni** dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni dello stesso decreto.

Tale termine è da intendersi quale ordinatorio fermo restando che i premi di risultato risulteranno agevolabili sempreché i contratti aziendali o territoriali al momento della erogazione del premio siano già stati depositati, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle previsioni della legge.

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

Sezione 1 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data di sottoscrizione DTL * ▼

Anni di validità (barrare quali) **2015** **2016** **2017** **2018** **2019**

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio *

Sezione 5 – OBIETTIVI

Produttività Redditività Qualità Efficienza Innovazione

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

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

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale

Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto

File Contratto *

Sezione 9 – Autodichiarazione

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

L'imposta sostitutiva del 10%: condizioni soggettive

Beneficiari: dipendenti del settore privato (esclusi i redditi assimilati lavoro dipendente)

- tempo determinato e tempo indeterminato
- lavoratori in somministrazione

con reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente, a **80.000 euro** considerando

- TUTTI i redditi di lavoro dipendente (anche se più rapporti di lavoro) e le pensioni
- SOLO reddito soggetto a tassazione ordinaria al lordo delle somme soggette a imposta sostitutiva del 10%

entro **3.000 euro** di importo massimo

- al lordo dell'imposta sostitutiva del 10%
- al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie

Acconti sui premi

- Il regime fiscale agevolato può applicarsi all'acconto a condizione che sia riscontrabile **al momento dell'erogazione** un incremento in linea con l'obiettivo individuato dal contratto;
- se i presupposti per l'agevolazione sono accertati ex post è possibile applicare l'imposta sostitutiva conguagliando le maggiori trattenute operate, o con la prima retribuzione utile o entro la data di effettuazione delle **operazioni di conguaglio**;
- nel caso in cui non sia possibile entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio l'imposta sostitutiva potrebbe essere applicata dagli stessi lavoratori in sede di **dichiarazione dei redditi**, sulla base di una nuova CU. Il tardivo invio della nuova Certificazione Unica all'Agenzia delle Entrate non comporterà l'applicazione di sanzioni;
- in alternativa il lavoratore dipendente può presentare **istanza di rimborso** ai sensi dell'articolo 38 del DPR n. 602 del 1973 sulla base di una documentazione rilasciata dal datore di lavoro che comprovi il raggiungimento dell'obiettivo incrementale.

Conversione del PDR in welfare

La norma prevede, in alternativa al premio in denaro, la possibilità di convertire le somme soggette ad imposta sostitutiva in «welfare».

A scelta del lavoratore:

- in tutto o in parte;
- a condizione che la «conversione» sia prevista dal contratto aziendale o territoriale;

In tale caso:

- non si applica imposta sostitutiva, anche se i **presupposti sono i medesimi**;
- si applicano «vincoli» quantitativi e qualitativi del «tipo» di welfare scelto (eccezioni: previdenza complementare, assistenza sanitaria e piano di azionariato diffuso).

Detraibilità dell'IVA sui piani welfare

Nell' **ordinanza n. 22332/18 Cassazione** ha affermato che i costi sostenuti per i servizi di welfare offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti assumono «rilevanza quali spese generali connesse al complesso delle attività economiche del soggetto passivo», per questo **è legittima la detrazione dell'IVA.**

Parere diametralmente opposto è stato reso dalla **Direzione Regionale Lombardia con interpello 904-603/2017.**

ESEMPIO: CONVERSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

PREMIO AZIENDALE DI 4.000 EURO, CHE RISPONDE AI REQUISITI PREVISTI DALLA LEGGE 208/2015

LAVORATORE 1

CON REDDITO < 80.000 EURO

Scelta di convertire in welfare **3.000 euro**:

- 3.000 euro non concorrono a formare il reddito in base all'art. 1, co. 184, L. 208/2015;
- 1.000 euro sono assoggettati a tassazione ordinaria.

LAVORATORE 2

CON REDDITO < 80.000 EURO

Scelta di convertire in welfare **2.800 euro**:

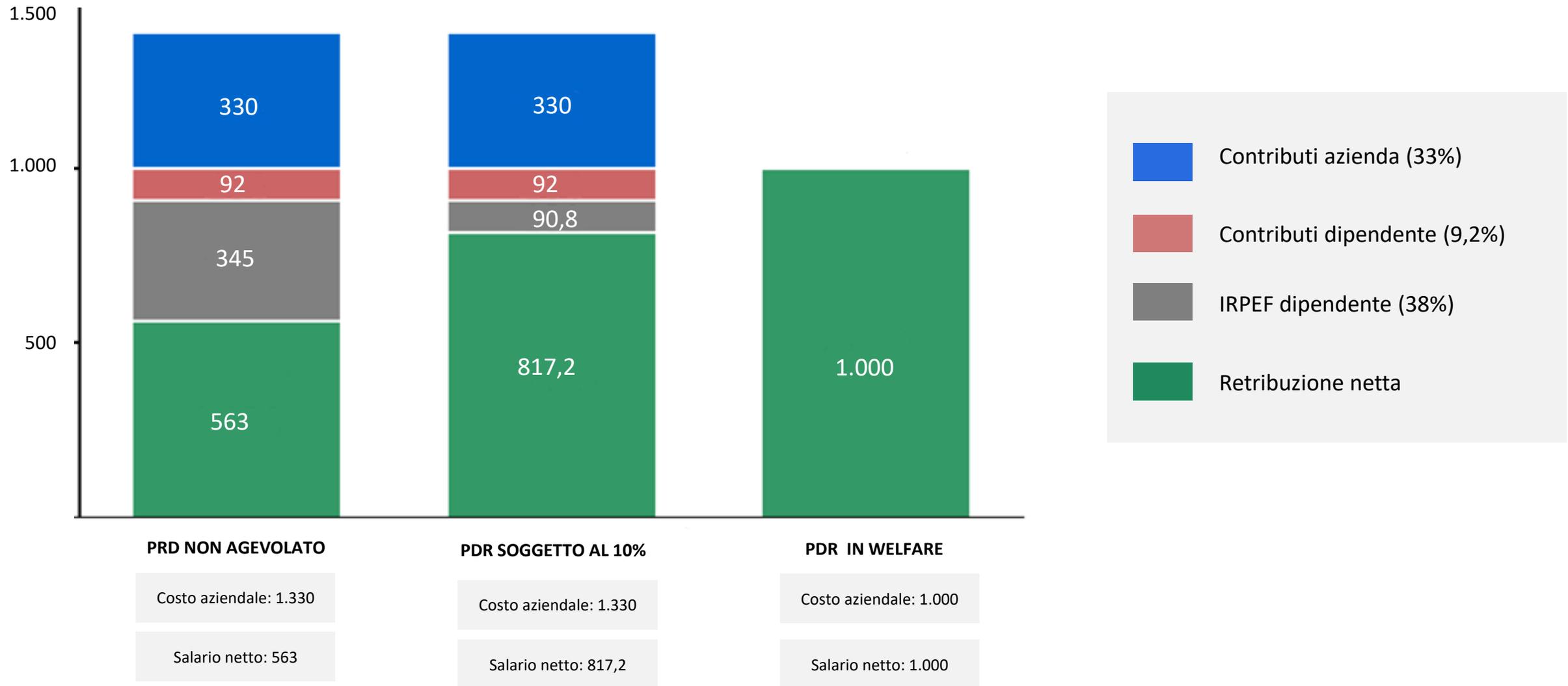
- 2.800 euro non concorrono a formare il reddito in base all'art. 1, co. 184, L. 208/2015;
- 200 euro sono assoggettati all'imposta sostitutiva del 10%;
- 1.000 euro sono assoggettati a tassazione ordinaria.

LAVORATORE 3

CON REDDITO > 80.000 EURO

L'intero valore del premio concorre ordinariamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

PREMIO AZIENDALE DI 1.000 EURO



4

Premio misto – quota monetaria e quota welfare

Istituzione di un premio aziendale che risponde ai requisiti previsti dalla Legge di Stabilità 2016. Nell'accordo è previsto che una quota del premio (percentuale o fissa) è erogata, sin dall'origine, sotto forma di beni e servizi in natura.

CONDIZIONI

- Il premio deve avere le medesime caratteristiche di un premio detassabile.
- Per la «quota welfare» non deve essere mai consentita la conversione in denaro.

REGIME FISCALE

La quota welfare non concorrerà per tutti i lavoratori a formare il reddito.

La quota monetaria:

- per i lavoratori con un reddito superiore, nell'anno precedente, a 80.000 euro, sarà assoggettata ordinariamente a tassazione;
- per i lavoratori con un reddito, nell'anno precedente, inferiore a 80.000 euro, sarà assoggettata all'imposta sostitutiva del 10% fino a 3.000 euro o, in alternativa, potrà essere sostituita in beni e servizi in natura entro il predetto limite; l'importo eccedente i 3.000 euro sarà assoggettato a tassazione ordinaria.

Partecipazione agli utili

La disciplina consente inoltre di applicare l'imposta sostitutiva anche alle somme erogate sotto forma di **partecipazioni agli utili** di impresa.

In tal caso:

- non è necessaria la verifica del **presupposto incrementale**;
- per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile;
- la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro (articolo 2554 c.c.) è determinata in base agli **utili netti dell'impresa**;
- per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, il riferimento è agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

Coinvolgimento paritetico e sgravio contributivo

Il DL 50/2017 ha introdotto una nuova agevolazione per le imprese che coinvolgano **pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro**, che sostituisce, per i contratti sottoscritti dal 24 aprile 2017, quella inizialmente prevista dall'art. 1 comma 189 della L. 208/2015.

Contratti di secondo livello sottoscritti prima del 24 aprile 2017

- Si applica il regime previgente, che prevedeva un innalzamento del limite massimo «detassabile» da 3.000 a 4.000 euro.

Contratti di secondo livello sottoscritti dal 24 aprile 2017

- Riduzione del 20% dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro applicabile su una quota di premio non superiore a 800 euro;
 - l'esclusione di ogni contribuzione a carico del dipendente.
-

Operatività della decontribuzione

Circolare INPS n. 104 del 18 ottobre 2018

- A partire dal flusso Uniemens di novembre 2018 le aziende potranno applicare il beneficio contributivo valorizzando il nuovo elemento «ImponibilePremioRisDec» contenuto in «Premio RisDec» e facendo attenzione nell'indicazione dell'importo da inserire che non dovrà assolutamente superare gli 800 euro. L'eventuale importo eccedente dovrà essere esposto, secondo le vecchie regole, nell'elemento «Imponibile» di «DatiRetributivi» e non fruirà dell'agevolazione.
- Per il recupero dei mesi pregressi (erogazioni del premio non precedenti a maggio 2017) le aziende dovranno invece utilizzare la procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig).

Ulteriori chiarimenti dell'INPS

- L'aliquota IVS da prendere in considerazione ai fini della riduzione contributiva è quella del mese di erogazione del premio (principio di cassa);
- La decontribuzione dei premi è cumulabile con altri benefici contributivi previsti dalla normativa vigente;
- L'importo del premio che fruisce del beneficio non va computato ai fini del raggiungimento della massima contributiva annua;
- I premi interessati alla decontribuzione sono quelli erogati ai lavoratori subordinati;
- Le aziende devono essere in possesso della regolarità contributiva;
- Il beneficio contributivo si applica anche nei casi in cui il lavoratore rinunci al regime di tassazione agevolata.

Deposito dei contratti

- I datori di lavoro che intendano fruire della decontribuzione devono preventivamente effettuare il deposito telematico del contratto aziendale, anche in recepimento di un contratto collettivo territoriale, nell'apposita sezione del sito www.cliclavoro.gov.it.
- In assenza di deposito i contratti aziendali non possono essere ammessi allo sgravio!
- L'Agenzia delle Entrate ha inoltre chiarito che possono fruire del beneficio contributivo anche gli accordi che debbano essere modificati/integrati al fine di prevedere il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, purché gli stessi vengano nuovamente depositati.



+ Nuovo Deposito

Ricerca

Codice Modulo

ITL

Anno di validità

Mese di validità

Detassazione SI NO tutte

Sgravio SI NO tutte

Credito imp. form. SI NO tutte

Q Ricerca

Scegli il tipo di deposito da inserire

- Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 288 della L. 28 dicembre 2015, n. 208
 - Sgravi contributivi ex art. 1, co. 288 della L. 28 dicembre 2015, n. 208
- Credito d'imposta formazione ex art. 1 del Decreto interministeriale del 4 maggio 2018

OK

✕ Annulla



20) Lavoro agile (smartworking)

20) Ristoranti

21) Altro (indicare)



Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale * SI NO

Piano di partecipazione * SI NO

Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa * SI NO

Totale lavoratori *

Valore annuo medio pro-capite (€) *

Sezione 9 – Contratto

(Obbligatorio trasmettere il contratto o dichiarare la data di deposito e la ITL)

File Contratto Nessun file selezionato

Contratto già depositato in data

Data

ITL

Sezione 10 – Autodichiarazione



I beni e i servizi agevolati



CASSA SANITARIA

Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale.

LIMITE € 3.615*



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, sia su base volontaria che contrattuale, alle forme di previdenza complementare.

LIMITE € 5.164*



EDUCAZIONE E ISTRUZIONE

Somme e servizi erogati per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12 Tuir, di servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa, nonché per le borse di studio a favore dei medesimi familiari.



CENTRI ESTIVI E INVERNALI

Somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro per la frequenza di ludoteche e centri estivi e invernali da parte dei familiari dei dipendenti.

* Le Legge di Bilancio 2017 ha previsto che nel caso in cui i valori di seguito specificati siano fruiti in sostituzione del PDR soggetto ad imposta sostitutiva del 10%, agli stessi non si applichino i limiti di esenzione normalmente previsti. Per la previdenza complementare i contributi versati in sostituzione dei premi non rilevano ai fini della prestazione complementare.



I beni e i servizi agevolati



ASSISTENZA AI FAMILIARI

Somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.



TRASPORTO COLLETTIVO E ABBONAMENTI

Prestazioni di servizi di trasporto collettivo, per facilitare il raggiungimento del posto di lavoro. (solo tragitto casa lavoro).
Dal 2018, sono agevolati anche gli abbonamenti al trasporto pubblico locale, per il dipendente e i familiari fiscalmente a carico.



ONERI DI UTILITA' SOCIALE

Oneri sostenuti dal datore di lavoro, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, per opere e servizi di utilità sociali a beneficio dei dipendenti e dei familiari indicati dall'art. 12 Tuir.

FINALITA' DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, RICREAZIONE, ASSISTENZA SOCIALE E SANITARIA O CULTO



ALTRI BENEFIT IN NATURA

Beni e servizi (non denaro) di qualunque altra natura concessi al dipendente nel corso del periodo d'imposta (es. cesto natalizio, buono spesa, buono carburante..).

LIMITE € 258

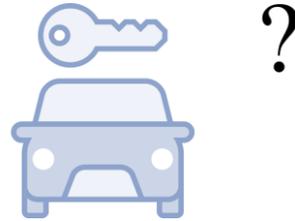


I beni e i servizi agevolati



NON AUTOSUFFICIENZA E GRAVI PATOLOGIE

Contributi e i premi versati dal datore di lavoro, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.



BENEFIT DEL COMMA 4 DELL' ART. 51

Ai fini della conversione del premio di risultato non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, oltre che le somme ed i valori di cui all'art. 51 commi 2 e 3, anche quelli previsti al comma 4 del medesimo articolo (auto ad uso promiscuo, alloggi e finanziamenti concessi ai dipendenti).



TITOLI DI LEGGITTIMAZIONE

L'erogazione dei servizi welfare può avvenire anche mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, con le seguenti caratteristiche: devono riportare un valore nominale; non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare; non possono essere monetizzati; non possono essere ceduti a terzi; non sono integrabili (tipologie: voucher monouso e multiuso).



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Grazie per l'attenzione!