

GLI ACCORDI DI PRODUTTIVITA' ED IL WELFARE AZIENDALE

30/10/2017

I VANTAGGI PER LE IMPRESE ED I LAVORATORI

Ad oggi gli accordi di produttività ed il welfare aziendale rappresentano strumenti innovativi utili alla fidelizzazione del personale dipendente, veri e propri elementi integrativi della retribuzione minima. Anche le imprese, grazie ai suddetti istituti, possono beneficiare di un aumento della produttività, diminuzione dell'assenteismo e diminuzione del costo del lavoro.

Il **welfare aziendale** consiste in un insieme di beni e servizi che possono essere erogati da parte del datore di lavoro ai propri dipendenti unilateralmente, con apposito regolamento aziendale o in alternativa in adempimento di un obbligo negoziale con l'obiettivo di ottenere benefici sia per l'impresa e sia per i lavoratori. In particolare l'impresa può ottenere una maggiore efficienza, qualità, organizzazione del lavoro e conseguente maggiore produttività. Può abbattere il costo del lavoro (cd. cuneo fiscale) può introdurre un progressivo aumento del benessere in azienda, dipendenti che si sentono sostenuti e stimolati e pertanto l'impresa può ottenere una riduzione dell'assenteismo, un maggior coinvolgimento e fidelizzazione del personale. I benefici possono riguardare altresì le relazioni sindacali con un miglioramento dei rapporti con le parti sociali, l'immagine aziendale viene rivalutata e potenziata con conseguente attrazione dei talenti in fase di *recruiting*. Dal punto di vista dei lavoratori, questi possono ottenere una maggiore conciliazione dei tempi di vita-lavoro, motivazione e soddisfazione, fruire di servizi di welfare mirati alle proprie esigenze personali e/o familiari con un aumento complessivo del loro potere di acquisto.

Gli accordi di produttività ed il welfare aziendale

I VANTAGGI PER LE IMPRESE ED I LAVORATORI

La L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016 commi da 182 a 189 dell'art.1), ha reintrodotto in maniera permanente l'istituto della cd. "detassazione" dei premi di risultato corrisposti ai lavoratori subordinati del settore privato (escluso pertanto il settore pubblico) consentendo l'applicazione, sui premi di risultato, di un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, pari al 10%. Di fondamentale importanza è il requisito **oggettivo** per poter beneficiare della detassazione poiché il comma 186, art. 1 L. n. 208/2015 consente l'agevolazione esclusivamente nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente del settore privato non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione dei premi di risultato, a **80.000 €**, al lordo dell'imposta sostitutiva del 10%.

Da un punto di vista **oggettivo**, l'art.1, comma 182 e ss. L. n. 208/2015, così come modificato dalla L. n. 232/2016 (Legge di bilancio 2017), prevede l'applicazione, dell'imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nel limite complessivo di **3.000 euro lordi**. I predetti premi devono essere normati da **contratti collettivi territoriali e/o aziendali**, stipulati in conformità dell'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 (cd. Jobs act) nel dettaglio contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e i contratti aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie delle suddette associazioni sindacali. Di converso, non possono essere detassati i premi previsti da contratti collettivi nazionali, contratti o accordi individuali plurimi e contratti o accordi individuali, oppure contratti stipulati da associazioni sindacali non comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Nelle realtà delle piccole e medie imprese, un'azienda (ad es. con meno di 15 dipendenti) che non ha al proprio interno il sindacato (RSA-RSU), per poter fruire della detassazione, può avviare una interlocuzione sindacale con un sindacato provinciale

comparativamente più rappresentativo al fine di stipulare un contratto aziendale oppure può applicare un contratto collettivo territoriale che regolamenti i suddetti istituti.

La novella ha introdotto altresì un sistema innovativo che concerne nella possibilità di convertire il premio di risultato, disciplinato nel contratto aziendale /territoriale, in somme, opere, beni e servizi di cui ai commi 2, ultimo periodo comma 3, comma 4, art. 51 D.P.R. n. 917 /1986 (Tuir). Pertanto, se disciplinato dal contratto, il lavoratore su base volontaria può decidere di convertire tutto o parte del premio in beni e servizi e in tal caso le somme e i valori non concorrono, nei limiti stabiliti dall'art. 51, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%. Conseguentemente la conversione totale o parziale del premio consente di ottenere un aumento del potere di acquisto da parte del lavoratore e un abbattimento del costo del lavoro per l'impresa.

Desiderate diminuire l'assenteismo, aumentare la produttività, abbattere il costo del lavoro e fidelizzare i vostri dipendenti? Tutto questo è possibile! Contatta lo Studio Lombardi 1945 per un appuntamento, i nostri professionisti saranno a vostra disposizione per tutte le informazioni utili. Contattaci allo 0586/884737 – segreteria@studiolombardi1945.it

STUDIO LOMBARDI 1945

Dott. Giovanni Lombardi