



***Legge di Stabilità 2016 e premi di produttività  
Leve e piani di azione per l'anno 2016 a sostegno  
della contrattazione aziendale e territoriale in  
Veneto***

[www.adelaideconsulting.com](http://www.adelaideconsulting.com)

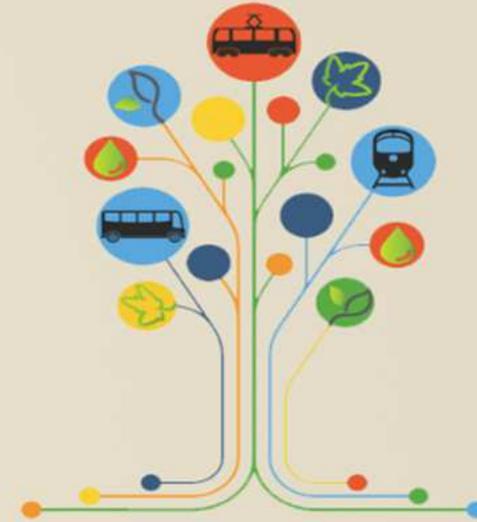
*Seminario CISL VENETO, 27 giugno 2016*

*Angelo De Filippo – [defilippo@adelaideconsulting.com](mailto:defilippo@adelaideconsulting.com)*



**ADELAIDE**  
consulting

## BENVENUTO NEL PORTALE DEDICATO AI SERVIZI WELFARE!



### IL MIO WELFARE

1000 € Crediti Welfare [Dettaglio](#)  
20/12/2016 Scadenza piano benefit

### HAI BISOGNO DI AIUTO?

### IN EVIDENZA

### I PIÙ VENDUTI

### I PIÙ VISTI



**Obiettivo strategico dello Stato: incrementare l'incidenza della spesa sociale privata sul PIL inseguendo i livelli di Francia, Germania e Regno Unito**

(Rif. Atti Senato della Repubblica Relazione Introduttiva al Disegno di Legge n. 1535)



## Soggetti a cui indirizzare la contrattazione

Il comma 186 ( art 1 LS 2016 ) prevede che le disposizioni in esame trovino applicazione per i datori di lavoro del settore privato. Rientrano nell'ambito del settore privato:

- Datori di lavoro imprenditori;
- Enti Pubblici Economici (EPE);
- società di capitali, indipendentemente dalla natura pubblica o privata del capitale;
- associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato;
- studi professionali individuali o associati in qualsiasi forma giuridica costituita;
- istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- aziende speciali costituite anche in consorzio;
- consorzi di bonifica;
- consorzi industriali;
- enti morali;
- enti ecclesiastici.

# Le opportunità per la contrattazione aziendale e territoriale



## 5 leve strutturali per l'azione sindacale e la contrattazione aziendale e territoriale:

1) **Tassazione agevolata** dei premi solo a fronte di contrattazione ( aziendale o territoriale)

2) **Efficacia fiscale della conversione** dei premi in welfare solo nei casi di premi contrattati

3) La conversione dei premi deve essere obbligatoriamente normata da accordo sindacale

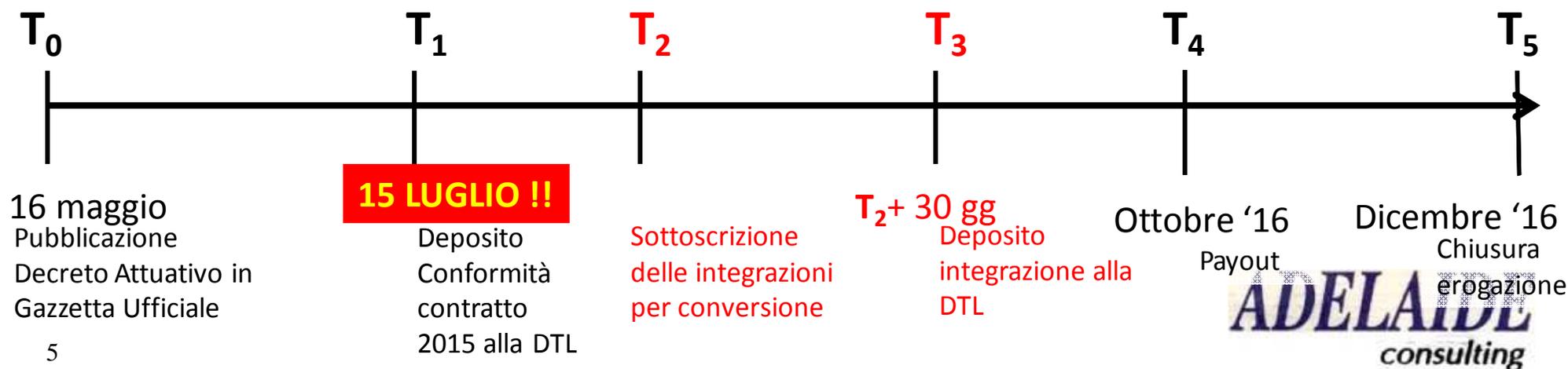
4) L'accordo sindacale che norma la conversione deve/può contenere **il catalogo dei benefit-welfare** in cui il lavoratore potrà liberamente scegliere se e quanto convertire del premio monetario

5) **Decontribuzione** dei premi solo per le quote convertite in welfare



## Applicazione delle leve strutturali per la “cassa” 2016

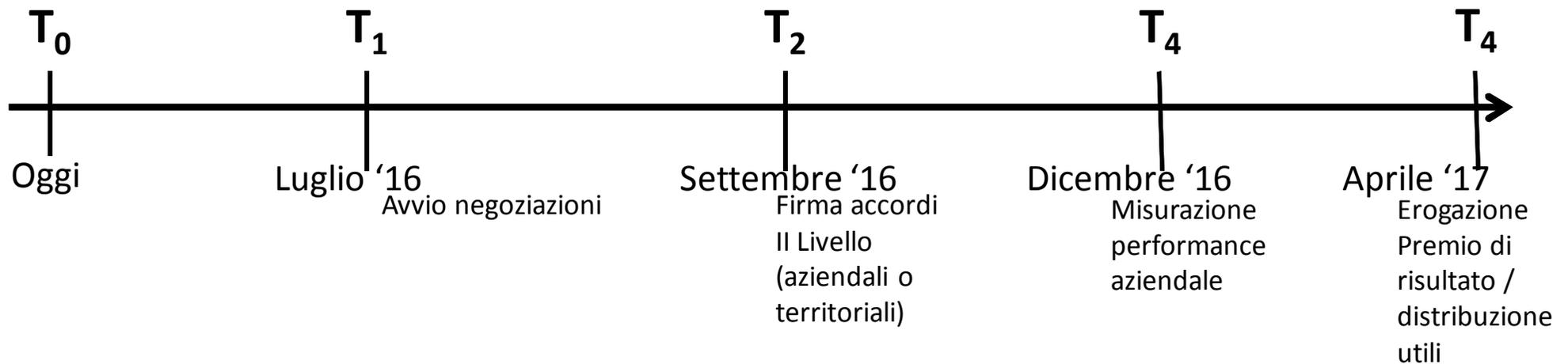
- Il “welfare sostitutivo” è applicabile dal periodo di imposta in corso (2016)
- Per avvantaggiarsi della possibilità di scambio tra retribuzioni premiali e benefit è necessaria l’integrazione dei contratti già sottoscritti e in corso di efficacia
- Focus:
  - Possibilità di risparmio sugli oneri contributivi già nel 2016
  - Tempo fino al 15 luglio 2016 per depositare le certificazioni di conformità e fino a novembre 2016 (30 gg dalla firma) per le integrazioni (opzione di conversione dei premi monetari e della distribuzione degli utili in welfare)



# Applicazione delle leve strutturali per la “competenza” 2016 e “cassa” 2017



Per ottenere i benefici nella “cassa” 2017 è necessario strutturare le “competenze” il prima possibile già nel corso del 2016 , cioè in primis attivare la contrattazione aziendale o territoriale



# La possibilità di formulare nuove proposte retributive per i lavoratori stagionali



- La LS 2016 permette di strutturare nuove proposte retributive per i lavoratori stagionali: tali proposte potranno contemplare uno “zainetto” di servizi di welfare aziendale
- Il pacchetto retributivo potrà così risultare incentivante per la performance nel corso della stagione e fidelizzante per la disponibilità del lavoratore a continuare la collaborazione con il datore di lavoro nel futuro
- Stabilendo “ab origine” un premio di produttività / schema di incentivazione che preveda il pagamento esclusivamente in servizi welfare, il lavoratore potrà percepire benefit corrispondenti a significativi valori economici ed al contempo il datore di lavoro avrebbe un contenimento dei costi di tali premi
- Lo “zainetto welfare” potrà contenere benefit fruibili anche dopo il termine del contratto e tra questi benefit anche corsi di formazione per migliorare le skills e le competenze professionali del lavoratore

# Le opportunità nei casi di crisi aziendali : accordi di ristrutturazione con salvaguardia della occupazione e del potere di acquisto



- Le opportunità dei minori costi del lavoro corrispondenti ai servizi welfare possono essere utilizzate anche nei casi di crisi aziendali a salvaguardia della occupazione
- Ad esempio, quando per motivi di grave crisi, la continuità occupazionale non possa prescindere dalla drastica riduzione del costo del lavoro, la soppressione di quote di mensilità potrà essere controbilanciata dalla offerta di servizi welfare primariamente focalizzati sul ripristinare il budget familiare di micro periodo
- In tal senso potranno essere offerti servizi welfare quali la copertura degli interessi passivi dei mutui, il rimborso delle spese di asilo e scolastiche dei figli, la copertura delle spese sanitarie più ricorrenti (es: pediatria, lenti, odontoiatria)
- Infine nella malaugurata ipotesi di mobilità collettive, il pacchetto di ammortizzatori sociali potrà comprendere (per i lavoratori cd “risolvendi”) anche servizi welfare bilanciati tra copertura di necessità finanziarie di micro periodo e dispositivi di politiche attive del lavoro (es: corsi di formazione professionale, assistenza alla predisposizione di piani per la apertura di ditta individuale)

# Legge di Stabilità 2016 e premi di produttività



**Premi di risultato e somme erogate a titolo di partecipazione agli utili:** la Legge di Stabilità 2016 (commi 182 – 189) introduce significative opportunità per aziende e lavoratori ....

a) Regime ordinario di tassazione agevolata dei premi di produttività e delle somme erogate come partecipazione agli utili: aliquota forfettaria omnicomprensiva (incluse addizionali) al **10%**

b) **Facoltà** concessa al lavoratore di convertire il premio in retribuzione in natura (con il ricorso a benefit esenti da imposizione e contribuzione)

... ma pone anche dei limiti e introduce nuovi costi per l'azienda!

i. Regime applicabile solo in presenza di contrattazione di II livello (aziendale o territoriale) e a fronte di incrementi misurabili e verificabili di produttività, redditività, efficienza, qualità e innovazione

ii. Regime applicabile per premi - al netto della contribuzione previdenziale - fino a € 2.000 anno (€ 2.500 se previsti organismi per il coinvolgimento paritetico dei lavoratori)

iii. Regime non applicabile ai lavoratori con reddito da lavoro dipendente > € 50.000 / anno

iv. Cancellazione definitiva degli sgravi contributivi sulla retribuzione di risultato / premi di produttività

# Decreto Attuativo ( 14 maggio 2016 )



- Art. 2: i *premi di risultato* che possono godere delle agevolazioni fiscali devono essere importi **variabili** e legati ad **incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza, ed innovazione **misurabili** e **verificabili** in modo obiettivo (indicatori numerici o di altro genere)
- Art. 3: per somme erogate sotto forma di *partecipazione agli utili* si fa riferimento all'art. 2102 codice civile (utili netti risultanti da bilancio)
- Art. 4: il *coinvolgimento paritetico* dei lavoratori si realizza attraverso un piano che stabilisca le modalità con cui **responsabili aziendali e lavoratori** cooperano su iniziative finalizzate al **miglioramento** o **all'innovazione** produttiva / organizzativa e che preveda **strutture permanenti di consultazione e monitoraggio** dei risultati
- Art. 5: i contratti aziendali o territoriali devono essere **depositati** presso la DTL in via telematica **entro 30 giorni** dalla sottoscrizione, unitamente alla **dichiarazione di conformità**
- Art. 6: i *voucher*, incedibili, devono dare diritto alla **fruizione di una sola prestazione** (bene, opera o servizio) **per l'intero valore nominale senza integrazioni** a carico del titolare
- Art. 7: per i **premi erogati nel 2016** relativi a risultati conseguiti nel 2015, il regime di favore è subordinato al rispetto di **TUTTE** le disposizioni stabilite dalla legge e dal decreto. Il deposito del contratto (se non ancora effettuato) e della dichiarazione di conformità deve avvenire entro **30 giorni dalla pubblicazione in GU del decreto attuativo**



## Decreto Attuativo – indicatori previsti nel contratto aziendale

- ✓ Volume della produzione / n. dipendenti
- ✓ Fatturato o VA / n. di dipendenti
- ✓ MOL / VA di bilancio
- ✓ Indici di soddisfazione dei clienti
- ✓ Diminuzione nr. Riparazioni / rilavorazioni
- ✓ Riduzione scarti di lavorazione
- ✓ % rispetto tempi di consegna
- ✓ Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- ✓ Modifiche organizzazione del lavoro
- ✓ Lavoro agile (smart working)
- ✓<sub>11</sub> Modifiche ai regimi di orario
- ✓ Rapporto costi effettivi / costi previsti
- ✓ Riduzione assenteismo
- ✓ N. brevetti depositati
- ✓ Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- ✓ Riduzione consumi energetici
- ✓ Riduzione numero di infortuni
- ✓ Riduz. Tempi attraversamento interni lavoraz.
- ✓ Riduzione tempi di commessa
- ✓ Altro .....

## Profilo di Adelaide Consulting srl



- Adelaide Consulting srl , è una società di consulenza fondata nel 1996
  - Assiste aziende di ogni dimensione attraverso progetti di consulenza “customizzati” e servizi da remoto, quale il service “ Premiare Risparmiando”
  - Adelaide Consulting è esperta nella consulenza per le Risorse Umane , le politiche retributive ed Executive Remuneration , la Governance delle aziende famigliari
- **Angelo De Filippo** è *Director* di Adelaide Consulting.
- Laureato in giurisprudenza presso l’Università degli Studi di Milano, ha ricoperto ruoli manageriali in società internazionali di consulenza (Watson Wyatt, HayGroup, Mercer) occupandosi della progettazione di sistemi retributivi per il management.
  - Nel 2008 ha assistito Luxottica nella realizzazione del primo sistema contrattualizzato di welfare aziendale rivestendo anche il ruolo di coordinatore dell'innovativo organismo di confronto paritetico. Più recentemente ha progettato e supervisionato la realizzazione dei primi laboratori di welfare aziendale contrattato in grandi aziende.
  - Negli ultimi anni ha collaborato con associazioni industriali, enti bilaterali, organizzazioni sindacali, per la realizzazione di sistemi di Welfare Territoriale con la partecipazione delle PMI e delle grandi aziende dei distretti.
  - È co-autore della pubblicazione curata dal Prof. T.Treu "Welfare aziendale: migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti" (IPSOA 2013).

# Contatti



Adelaide Consulting



+39 02 80 88 82 56

[www.adelaideconsulting.com](http://www.adelaideconsulting.com)

Angelo De Filippo

Director



[defilippo@adelaideconsulting.com](mailto:defilippo@adelaideconsulting.com)

