

FOGGIA 23 maggio 2017

**Come prevenire le crisi aziendali: la contrattazione aziendale e
di PROSSIMITA'**

**Dr.Enzo Summa
Consulente del Lavoro-Pubblicista
Esperto Fondazione Studi CDL**

Nuove
Tipologie
Contrattuali

JOBS

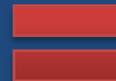
Sgravio
Contributivo

ACT

Tutele
Crescenti



CONTRATTAZIONE AZIENDALE E DI
PROSSIMITA'



FLESSIBILITA'

LE NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI



Un nuovo modello contrattuale che valorizza la contrattazione di secondo livello

Nuovi spazi dalla recente legislazione

- ✓ Maggiore flessibilità
- ✓ Maggiore competitività
- ✓ Possibilità di affrontare crisi aziendali
- ✓ Possibilità di affrontare modifiche della disciplina legale

LE NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI



Un nuovo modello contrattuale che valorizza la contrattazione di
secondo livello

Nuovi spazi dalla recente legislazione

- ✓ Nuovi spazi per le imprese
- ✓ Nuovi spazi per i professionisti del lavoro

LE NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI



Necessità di un professionista con competenze ampie e variegate



Competenze

- ✓ Diritto del lavoro
- ✓ Diritto sindacale
- ✓ Gestione delle relazioni sindacali

IPOTESI DI UTILIZZO



Rinvio legale alla
contrattazione di secondo livello

Rinvio CCNL alla
contrattazione di secondo livello

Contrattazione di secondo livello in
assenza di rinvii dei CCNL o anche in
contrasto

Contratti di prossimità

Welfare aziendale

RICERCA DEGLI INTERLOCUTORI



Rappresentanze sindacali

Associazioni di categoria

Le rappresentanze sindacali aziendali

Strutture riconosciute



Rappresentanze sindacali
aziendali

Rappresentanze sindacali
unitarie

Costituzione

- Possono essere costituite nelle aziende che occupano più di 15 lavoratori (art.35 Legge 300/1970)
- Nell'ambito delle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale ovvero di quelle firmatarie dei contratti collettivi applicati in azienda
- La struttura non è disciplinata
- In ogni unità produttiva possono essere costituite più RSA
- I contratti collettivi possono prevedere forme di coordinamento tra RSA
- Possibile la costituzione di RSU

Testo unico rappresentanza

La rappresentanza in azienda

- ❑ Testo unico CGIL CISL UIL e Confindustria 10 gennaio 2014
- ❑ Sono seguite firme con altre OOSS
- ❑ altri TU



Modifica:

- Accordo interconfederale 28 giugno 2011
- Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013

Il testo unico regola

- ✓ Certificazione della rappresentanza delle OOSS
- ✓ Elezione e poteri RSU
- ✓ Modalità di nomina e poteri RSA
- ✓ Ruoli e funzioni della contrattazione collettiva

LA FLESSIBILITA' NELLA CONTRATTAZIONE

Contrattazione collettiva

Definizione



Processo di negoziazione tra datori di lavoro e loro associazioni, da una parte, e le organizzazioni rappresentative dei lavoratori

Funzioni

- Fissa le condizioni economico normative del rapporto di lavoro subordinato, divenendo così il punto di riferimento per la regolamentazione del rapporto individuale di lavoro.



- Regola i rapporti fra i soggetti protagonisti della contrattazione collettiva (relazioni sindacali).

I contratti possono essere stipulati su due **livelli gerarchici**

Primo livello:

- Accordi interconfederali (AI) stipulati a livello di confederazioni
- Contratti Collettivi Nazionali di Categoria (CCNL) stipulati a livello di Federazioni

Secondo livello:

- **Contrattazione decentrata o aziendale siglata dalle strutture sindacali periferiche**

Efficacia soggettiva del contratto collettivo

Adesione esplicita

L'adesione è considerata **esplicita** qualora, ad esempio, venga **indicato nel contratto individuale o nella lettera di assunzione** che si applicherà al rapporto un certo contratto collettivo (Cass. SU 26/03/1997 n. 2665; Cass. 8/05/2008 n. 11372)

In tal modo, a parere dei giudici, le parti hanno recepito il contratto collettivo, ovvero hanno determinato il contratto individuale per relationem e quindi il datore non può unilateralmente liberarsi dall'obbligo di applicazione del contratto collettivo in quanto tale obbligo ha fonte nel contratto individuale.

Efficacia soggettiva del contratto collettivo

Adesione implicita

- *L'adesione implicita* si ha quando il datore di lavoro, in mancanza di un obbligo giuridico in tal senso, applichi spontaneamente e costantemente un determinato contratto collettivo o almeno le sue *clausole più rilevanti*; la fonte dell'obbligo è **il comportamento concludente** (Cass 9/06/1993 n. 6412; Cass. 26/10/2005 n. 20765)

L'accesso alle agevolazioni normative e contributive

In alcuni casi il datore ha convenienza ad applicare un determinato tipo di CCNL per poter **fruire di benefici** altrimenti preclusi

Ipotesi	Condizioni
Agevolazioni normative e contributive	Rispetto della parte economico normativa del CCNL

CONDIZIONI PER BENEFICIO AGEVOLAZIONI

L'adesione a **un contratto collettivo** sottoscritto da **organizzazioni non "comparativamente più rappresentative"** comporta che il datore di lavoro **non possa fruire** delle agevolazioni e dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

Relazione fra fonti regolatrici del rapporto

- *Fonti di diversa natura*

Quando si tratta di fonti di diversa natura (**legge e contratto collettivo** oppure **contratto collettivo e contratto individuale**) quella gerarchicamente inferiore può derogare all'altra **esclusivamente in senso più favorevole al lavoratore** (*salvo espressa disposizione di legge – es. contratti di prossimità-*)

Rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale

Il fondamento dell'inderogabilità in peius e della derogabilità in melius del contratto collettivo da parte del contratto individuale di lavoro è stata rinvenuta nell'articolo 2113 c.c.

In caso di effettiva deroga peggiorativa si ha **l'automatica sostituzione** della clausola invalida con quella di tenore più favorevole contenuta nel contratto collettivo.

Rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale

Un problema legato alle deroghe in melius è peraltro quello di verificare in qual modo debba operarsi la comparazione tra i trattamenti assicurati dal contratto individuale e dal contratto collettivo.

Può infatti non essere semplice individuare quale delle due fonti assicura il trattamento più favorevole.

Nulla quaestio evidentemente se - a parità di regolamentazione – il contratto individuale contiene un solo istituto (per esempio la durata delle ferie) che si presenta maggiormente vantaggioso per il lavoratore. In tal caso prevarrà ovviamente la fonte individuale.

Esempi di derogabilità in melius da parte del contratto collettivo da parte del contratto individuale

1. *Superminimi individuali*

Voci retributive corrisposte a determinati lavoratori

L'assorbimento, cioè quel meccanismo retributivo per cui la parte della retribuzione eccedente quella prevista dal contratto collettivo (cioè il superminimo) viene diminuita dell'importo relativo agli aumenti contrattuali è possibile se:

- nella lettera di assunzione o nella lettera di attribuzione del superminimo, le parti nulla hanno specificato in merito alla assorbibilità
- le parti hanno dichiarato che il superminimo costituisce unilaterale anticipazione di incrementi anche futuri derivanti da leggi, CCNL e accordi integrativi aziendali, con facoltà di procedere ad assorbimento fino a concorrenza

Esempi di derogabilità in melius da parte del contratto collettivo da parte del contratto individuale

1. Straordinario a forfait

Lo strumento del “forfait” risulta particolarmente efficace e, quindi, di consigliabile utilizzo per le aziende, al fine di gestire prestazioni eccedenti l’orario di lavoro, rese **da lavoratori con orario di lavoro “non controllabile”** ovvero da quei lavoratori che svolgono mansioni con modalità e sede/i tali da rendere difficile un controllo sui loro orari lavorativi;

È il caso delle prestazioni straordinarie rese da tutti quei lavoratori per cui risulta pienamente applicabile la disciplina legale e contrattuale sull’orario di lavoro, nelle sue variegate forme previste dal D.Lgs. n.66/03 (normale, massimo medio settimanale, straordinario), ma con incarichi e mansioni lavorative tali da impedire un corretto controllo sull’orario di lavoro e quindi, conseguentemente, sullo straordinario: è il caso **ad esempio** di dipendenti che svolgono presso terzi **attività di installazione e montaggio o assistenza tecnica pre e post-vendita.**

Relazione fra fonti regolatrici del rapporto

- *Fonti di natura collettiva*



Relazione fra fonti regolatrici del rapporto

Per risolvere il contrasto fra fonti collettive dello **stesso livello** (contratto collettivo nazionale, decentrato o aziendale) occorre fare riferimento al criterio della successione temporale

Il contratto successivo può modificare quello precedente, anche in senso peggiorativo, fatti salvi i diritti quesiti

Le disposizioni modificative sostituiscono immediatamente le clausole precedenti

I diritti quesiti sono i diritti già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore (**Cass. 22 marzo 2010 n. 6852 ; Cass. 5 novembre 2003 n. 16635**) a fronte di una prestazione lavorativa resa nei modi e nei termini specificamente necessari e sufficienti secondo il contratto collettivo al momento in vigore.

Ad esempio se un contratto collettivo prevede un certo numero di scatti di anzianità, si possono ritenere quesiti solo gli incrementi economici correlati agli scatti già maturati (e dunque entrati nel patrimonio del lavoratore). Non si parla di diritto acquisito né riguardo agli scatti ancora da maturare, né alla stabilità nel tempo della disciplina degli scatti (Cass. 17 marzo 1999 n. 2429).

Validità della Contrattazione aziendale

Ai fini dell'applicazione di un contratto territoriale o aziendale a tutti i lavoratori di una determinata azienda, a prescindere che esso sia stato sottoscritto da sindacati esterni o da loro rappresentanze, *la legge impone, ai fini dell'efficacia generale del contratto, un **criterio maggioritario** relativo alle rappresentanze sindacali che lo sottoscrivono.*

Validità della Contrattazione aziendale

contratto aziendale: *è necessario che il soggetto sindacale firmatario rappresenti la maggioranza dei lavoratori interessati.*

Pertanto se in azienda:

- **è presente una RSU** (la cui procedura di elezione coinvolge tutti i lavoratori), questo requisito deve ritenersi implicitamente soddisfatto;

Validità della Contrattazione aziendale

- **sono presenti una o più RSA**, occorre verificare in concreto se chi sottoscrive il contratto rappresenta la maggioranza dei lavoratori. La verifica di rappresentatività va condotta considerando sia i lavoratori aderenti al sindacato sia coloro che, pur non essendo iscritti, abbiano preventivamente conferito un mandato scritto;

Validità della Contrattazione aziendale

- **non sono presenti né RSA né RSU**, il criterio maggioritario può essere soddisfatto mediante il conferimento di specifico mandato da parte della maggioranza dei lavoratori interessati ad un rappresentante territoriale di una delle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale

PROSSIMITA'

Art. 8 del D.L. 138/2011 convertito, con modificazioni nella L. 148 del 14/09/2011

Il rapporto tra legge e contratto collettivo cambia ancora, e in maniera radicale, con la firma dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e, in seguito, con l'approvazione **dell'art. 8 della legge n. 148/2011.**

L'introduzione dei cd. contratti di prossimità, con l'art. 8 della legge n. 148/2011, altera in parte la tradizionale gerarchia delle fonti del diritto del lavoro, in quanto il contratto di prossimità diventa fonte che prevale sulla legge e sui contratti collettivi nazionali almeno con riferimento alle materie elencate dall'articolo 8.

Misure a sostegno dell'occupazione: art. 8

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;

b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;

c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;

d) alla disciplina dell'orario di lavoro;

e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Requisiti soggettivi:

i soggetti legittimati a stipulare in rappresentanza dei lavoratori devono avere determinate caratteristiche e soddisfare requisiti di rappresentatività.

Requisiti finalistici: gli accordi di prossimità devono perseguire particolari finalità.

Limite ordinamentale: non possono disporre in contrasto con la Costituzione, il diritto comunitario, le convenzioni internazionali sul lavoro.

Limite materiale: gli accordi di prossimità possono riguardare solo determinate materie.

LE FINALITÀ DELLA DEROGA SONO MOLTO AMPIE

- maggiore occupazione
- qualità dei contratti di lavoro
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- emersione del lavoro irregolare
- incrementi di competitività e salario
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali
- investimenti e avvio di nuove attività

1. incrementare l'occupazione

questa finalità può essere soddisfatta con l'impegno da parte datoriale a effettuare un certo numero di nuove assunzioni, non necessariamente con contratto a tempo indeterminato.

OTTENIMENTO DI CONDIZIONI AGEVOLATE PER L'ASSUNZIONE DI NUOVO PERSONALE:

ES. RETRIBUZIONE D'INGRESSO FAVOREVOLE RISPETTO AI MINIMI
IMPOSTI DAL CCNL attenzione alla relazione con art. 36 Costituzione e con le regole di
deroga contrattuale (secondo gli accordi interconfederali)

ES. RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO DEI DIPENDENTI IN FORZA AL FINE DI
POTER ASSUMERE NUOVO PERSONALE

2. Migliorare la “qualità dei contratti di lavoro”

questa finalità può essere
soddisfatta con l’impegno da parte datoriale a “trasformare”
contratti “precari” – es. co.co.pro. - in contratti a tempo indeterminato, o anche in
contratti di apprendistato;

3. Introdurre “forme di partecipazione dei lavoratori”

questa finalità può essere soddisfatta ad esempio prevedendo l'impegno da parte datoriale a informare e/o consultare i lavoratori prima di prendere determinate decisioni aziendali;

4. Emersione del lavoro irregolare

occorre considerare però che l'art. 8 non sembra autorizzare la deroga alle norme che prevedano sanzioni per il lavoro irregolare.

I limiti materiali (art. 8. comma 2)

Gli accordi aziendali o territoriali beneficiano della disciplina di sostegno solo nella misura in cui abbiano per oggetto “l’organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento” a:

A) “impianti audiovisivi” e “introduzione di nuove tecnologie”
(possibilità di derogare all’art. 4 st. lav. : bisogna però tenere conto che la materia dei controlli investe il diritto alla *privacy* del lavoratore, tutelato a livello sia costituzionale che comunitario e internazionale);

B) “mansioni del lavoratore”, “classificazione e inquadramento del personale”

possibilità di ampliare lo *ius variandi* del datore in deroga ai limiti dell'art. 2103 c.c., nella misura però in cui ciò non si traduca in violazione di diritti costituzionali; così non sembra che si possa negare il diritto del lavoratore adibito a mansioni superiori a ricevere il relativo trattamento retributivo, perché ciò violerebbe l'art. 36 Cost;

C) “ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro

Limite sulla percentuale dei contratti a tempo determinato, sulla determinazione e metodologia del diritto di precedenza, regolamentazione contratti part time , regolazione delle casistiche sulla somministrazione lavoro

D) “alla disciplina dell'orario di lavoro;

Regolamentazione dell'orario di lavoro, delle turnazioni, della procedura dell'orario multiperiodale per particolari casistiche e tipologie di attività

E) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

ANALISI PRELIMINARE DELL'AZIENDA
Scheda delle possibilità

PRIMA DI TUTTO

COLLOQUIO CON L'IMPRENDITORE
MANAGEMENT AZIENDALE

ANALISI PRELIMINARE DELL'AZIENDA

Scheda delle possibilità

1) ANALISI ISTITUTI CONTRATTUALI

- a) cosa vogliamo regolamentare
- b) cosa dice il CCNL
- c) come vogliamo applicarla nel contratto aziendale/prossimita'

ANALISI PRELIMINARE DELL'AZIENDA

Scheda delle possibilità

2) EFFICIENTAZIONE E RISPARMIO COSTI

- a) tipologia (es. premi/welfare/modifiche contrattuali/
- b) cosa dice la norma
- c) come vogliamo applicarla nel contratto aziendale/prossimita'

ANALISI PRELIMINARE DELL'AZIENDA

Scheda delle possibilità

3) ALTRE ESIGENZE AZIENDALI

- a) derivano dal colloquio con l'impreditore/management aziendale
- b) cosa dice la norma/contratto
- c) come vogliamo applicarla nel contratto aziendale/prossimita'

CASO AZIENDALE

Caso: Accordo di prossimità presso la Trelleborg Wheel System Spa di Tivoli sottoscritto con le rappresentanze sindacali unitarie in materia di classificazione dei lavoratori, introducendo, tramite una deroga alla contrattazione collettiva, due nuove posizioni professionali (5 dicembre 2011)

- ⇒ Che è fermo convincimento delle Parti (Azienda ed OO.SS.) che la contrattazione collettiva aziendale rappresenti un valore nel quadro di relazioni Industriali finalizzate a determinare quelle condizioni necessarie all'incremento del reddito di impresa e di lavoro da realizzarsi attraverso la spinta alla competitività, all'innovazione e alla flessibilità produttiva;
- ⇒ Che l'Azienda ha presentato alle OO.SS. il Piano Industriale 2012-2013 per lo stabilimento Trelleborg di Tivoli che prevede significativi investimenti per circa 14 milioni di Euro per aumentare la capacità produttiva, nel segmento Pneumatici Agricoli e Forestali Extra Large di cui l'Azienda è leader mondiale;
- ⇒ Che l'Azienda opera in un mercato altamente instabile e imprevedibile che alterna a periodi di crescita improvvisa e non preventivabile della domanda di pneumatici per macchine agricole e forestali, a periodi di forte flessione, altrettanto improvvisa e non preventivabile, e che, alla data corrente, l'Azienda vive un momento di crescita che le Parti intendono sfruttare appieno;
- ⇒ Che le OO.SS. riconoscono l'instabilità e l'imprevedibilità del mercato in cui opera l'Azienda e, pertanto, desiderano aiutarla ad utilizzare tutti gli strumenti di flessibilità atti a modulare la sua organizzazione del lavoro al fine di contenerne i costi il cui controllo e contenimento stesso sono alla base della competitività dell'Azienda ed influenzano direttamente ogni decisione in merito agli investimenti futuri per il sito industriale di Tivoli;

hanno stabilito e deciso quanto segue:

- 1. La premessa e gli allegati sono parte integrante ed essenziale del presente accordo;**
- 2. Creazione di nuove posizioni professionali nell'ambito della funzione Produzione e Manutenzione**

Le Parti convengono nel voler integrare le attuali posizioni professionali presenti nelle aree funzionali di Produzione e Manutenzione creando due nuove posizioni chiamate "Coordinatore di Produzione" e "Coordinatore di Manutenzione".

Le suddette nuove posizioni sono inquadrare al livello E, qualifica operaio, all'interno delle aree funzionali di Produzione e Manutenzione ed i suoi contenuti minimi professionali sono elencati nell'allegato 1 al presente Accordo.

Allegato 1 – Accordo Aziendale

Livello E Gruppo 3

Posizione Professionale: COORDINATORE DI PRODUZIONE/CONDUTTORE DI IMPIANTI A GESTIONE COMPLESSA

- Collabora con l'Assistente di Produzione al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane sul turno in funzione degli obiettivi di produzione e nel rispetto delle norme di Qualità e Sicurezza;
- Garantisce in prima persona l'approntamento, avviamento e a conduzione di impianti a gestione complessa garantendo la quantità e qualità delle quantità richieste;
- Svolge, secondo le loro competenze e attribuzioni, il ruolo di preposto sul turno ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni.

Livello E Gruppo 3

Posizione Professionale: **COORDINATORE DI MANUTENZIONE/MANUTENTORE DI IMPIANTI TECNOLOGICAMENTE COMPLESSI**

- Collabora con l'Assistente di Manutenzione e Produzione al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane sul turno in funzione delle priorità di intervento al fine di garantire gli obiettivi di produzione nel rispetto delle norme di Sicurezza;
- Richiede l'intervento ed il supporto diretto dell'Assistente di Manutenzione in caso di interventi complessi;
- Assicura il passaggio di informazioni tra un turno ed un altro garantendo una sovrapposizione di almeno 15 minuti pre inizio turno;
- Verifica che gli ordini di lavoro su Maximo siano stati chiusi correttamente e che la compilazione del modulo interventi avvenga in modo puntuale;
- Garantisce in prima persona interventi su macchine o impianti tecnologicamente complessi;
- Svolge, secondo le loro competenze e attribuzioni, il ruolo di preposto sul turno ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni.

Derogabilità ai limiti di carattere quantitativo alla stipula di contratti a termine

Interpello n. 30/2014

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – derogabilità ai limiti di carattere quantitativo alla stipula di contratti a termine da parte della contrattazione collettiva di prossimità, a norma dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011).

La disciplina contenuta nell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 consente ai contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale di derogare, con “specifiche intese”, alla disciplina legale e contrattuale collettiva nelle particolari materie elencate al comma 2 del medesimo articolo.

Il suddetto elenco ha peraltro carattere tassativo (cfr. Corte Costituzionale sent. n. 221, dep. il 4 ottobre 2012) e, pertanto, la possibilità di deroga è contemplata esclusivamente in riferimento a tali materie.

Tra i casi previsti, ai sensi del comma 2 lett. c) del citato art. 8 vi sono i contratti a termine, per il cui utilizzo la legge contempla limiti quantitativi di natura legale e contrattuale, ai sensi degli artt. 1, comma 1 e 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, la cui disciplina appare pertanto derogabile attraverso la contrattazione di prossimità.

...l'intervento della contrattazione di prossimità è ammesso solo a fronte di specifiche finalità ...

...sono subordinate al “rispetto della Costituzione, nonché [dei] vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro”.

*Sotto tale ultimo profilo va pertanto evidenziato come i contratti di prossimità siano abilitati ad intervenire con discipline che, ad ogni modo, **non mettano in discussione il rispetto della cornice giuridica nella quale vanno ad inserirsi** e, in particolare, di quanto previsto a livello comunitario dalla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.*

*Nell'ambito di tale accordo (così come del resto anche all'art. 1, comma 01, del D.Lgs. n. 368/2001) si prevede, tra l'altro, che “i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori” e pertanto appare evidente come **l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione.***

Caso:

Accordo di prossimità sui contratti a tempo determinato nelle aziende del settore terziario distribuzione e servizi nella Provincia Autonoma di Bolzano

- Il CCNL del Terziario, distribuzione e servizi vigente regola anche in termini quantitativi l'istituto del contratto a tempo determinato;
- in tutte le località a spiccata tendenza turistica della Provincia di Bolzano, quasi tutte le aziende del commercio hanno la licenza annuale e non quella stagionale;
- durante il periodo stagionale, l'incremento dell'attività è notevolissimo ed il limite del 20 per cento previsto dal decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni nella legge 16 maggio 2014, n.78 è del tutto insufficiente, così come inadeguati sono i tetti fissati dal CCNL vigente;

Art. 1 – Ambito di applicazione

Il presente Accordo è applicabile nelle aziende iscritte all'Unione del commercio turismo servizi Alto Adige ed in regola con la contribuzione associativa, che risentono fortemente della stagionalità, sia estiva che invernale, in misura tale che il volume di affari sia superiore al doppio di quello conseguito nei periodi non interessati dalla stagionalità.

Art. 2 – Limiti quantitativi

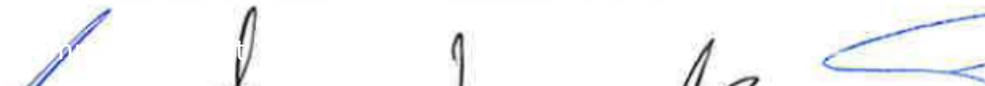
I contratti di lavoro stipulati per:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi in cui si svolgono le svendite di fine stagione;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale,

prescindono dal numero di lavoratori in organico al 1° gennaio del medesimo anno e non sottostanno ad alcun limite quantitativo.

Art. 3 – Limiti temporali

I contratti di lavoro, stipulati per prestazioni da svolgersi nei periodi di cui all'articolo 2, sono esenti dal limite temporale complessivo dei 36 mesi. Tale esenzione è estesa alle imprese che stipulano contratti a tempo determinato per prestazioni di lavoro nell'ambito di appalti conclusi con le scuole, fatto salvo il diritto di precedenza.



Caso: Accordo prossimità riduzione 14^

In data Novembre 2014

Premesso che :

Le Parti riconoscono nel presente Accordo Aziendale i presupposti utili a traguardare buoni risultati di produttività e buoni livelli di competitività nel mercato attraverso la gestione di particolari istituti contrattuali anche in deroga del CCNL in applicazione e delle normative vigenti.

Le Parti ribadiscono altresì, con la stipula del presente Accordo Aziendale, l'importanza della contrattazione quale strumento utile a migliorare la qualità, la "competitività e la produttività dell'azienda attraverso buoni livelli di relazioni industriali ed un sistema di incentivazione delle attività derivanti dal buon andamento economico aziendale

La odierna riunione ha tratto origine dalla necessità sentita dalle stesse parti costituite, di avviare un confronto in materia di organizzazione del lavoro per i quali le parti stesse ritengono congiuntamente che la contrattazione collettiva aziendale possa svilupparsi con l'obiettivo di realizzare il consolidamento del perimetro delle attività in corso e quelle in fase di sviluppo delle attività produttive e a qualificazione dei livelli occupazionali complessivi nell'arco di vigenza del presente accordo

La Società non può che prendere atto del generale contesto operativo di riferimento già caratterizzato da specifiche problematiche e che si possono riassumere essenzialmente in una riduzione delle attività di settore causata dalla generalizzata stagnazione del mercato operativo di riferimento; nella scarsa e/o inesistenza di interventi governativi che non hanno favorito le aziende nel superamento delle difficoltà operative e che, viceversa, hanno determinato l'impennata dei costi per incremento della tassazione destinata tanto al sistema fiscale centrale che al sistema locale, per la assoluta indefinitezza del sistema bancario con aumenti indiscriminati di tassi di finanziamenti e contestuale sospensione nella apertura di nuove linee di credito

In tale quadro, la Società non può mancare comunque di tenere fissi i preventivabili e futuri obiettivi di crescita in un'ottica di rivitalizzazione del mercato onde poter, reggere il confronto nel settore di riferimento non potendo prescindere da valutazioni di investimenti verso obiettivi di rilancio delle attività

Nelle more di quanto sopra, la Società non può che approntare una serie di importanti economie di gestione andando ad intervenire in comparti onde abbattere i costi concernenti la gestione del personale e della produzione, tale da richiedere sforzi e sacrifici necessari alla riequilibrio del costo del personale alla attuale contingenza economico - industriale che ha determinato in capo alla Società una riduzione in termini di fatturato nella misura del 30%.

Quindi, alla luce delle considerazioni dianzi svolte, è lecito ritenere che la sopravvivenza della Società, per i periodi a venire, dipenda in larga parte, se non in via esclusiva, dalla possibilità che quest'ultima ha di affrontare nel modo più efficiente e competitivo possibile la gestione dei servizi oggetto delle attività specifiche secondo logiche produttive di ottimizzazione e di efficientamento.

Definire il proprio dimensionamento ottimale nel rispetto dell'efficienza economica e dell'efficacia della gestione operativa, rappresenta, in questo delicatissimo momento della vita aziendale, il primario obiettivo -su cui sono convogliate, in maniera ancor più incisiva, le energie della Società, con l'intento di perseguire e raggiungere il coevo obiettivo di assicurare un percorso di crescita e di consolidamento, tanto per l'azienda che per le risorse umane ivi allocate.

Si richiede necessariamente un importante segnale, rivolto a tutte le maestranze, di riduzione del costo del personale che la società intende proporre al fine di poter utilmente indirizzare gli sforzi richiesti nell'ottica di lancio aziendale ed il tutto mirato alla salvaguardia occupazionale ed al futuro della stessa azienda nel tempo.

In tale contesto le Parti intendono utilizzare gli spazi offerti dalla contrattazione e dalla legge per adattare la disciplina dei rapporti individuali alle esigenze specifiche del settore di riferimento con modifiche che consentano una riconsiderazione delle condizioni agli attuali rapporti sussistenti onde supportarne la sostenibilità economica, secondo modalità che consentano la graduazione degli aumenti del costo del lavoro e rimodulando per tale finalità:

- *la materia degli istituti indiretti*
- *livelli di inquadramento*
- *la stabilizzazione del lavoro*

L'articolo 8 del d.l. 138/2011 convertito nella legge 148/2011 prevede la fattispecie di contratti aziendali finalizzati alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuova attività.

Le intese di cui sopra possono riguardare le modalità di assunzione e di disciplina del rapporto di lavoro tali per cui, fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese applicano anche in deroga alle disposizioni di legge ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

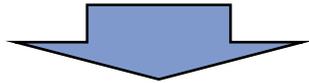
CIO' PREMESSO

- 1) *Le parti condividono quanto esposto in premessa che riconoscono quale parte integrante del presente accordo. In particolare le Parti ed i lavoratori tutti, prendono atto della necessità di ridurre l'incidenza del costo del personale sulle spese correnti quale presupposto essenziale per dare continuità all'azione aziendale.*
- 2) *L'amministrazione aziendale intende intervenire per ridurre l'incidenza dei costi del personale con una serie articolata di misure organizzative agendo sulle dinamiche occupazionali*
- 3) *Fermi i principi sopra enunciati gli specifici interventi previsti sono i seguenti:*
 - a) *Decorrenza e durata dell'accordo: anni 3, a decorrere dal 1 novembre 2014*
 - b) *Valenza Accordo: sedi operative tutte della Società*
 - c) *Interventi in riduzione: - **Quattordicesima mensilità: per il periodo di vigenza del presente accordo aziendale, e con decorrenza immediata, in deroga alle previsioni contrattuali collettive, viene sospesa la erogazione e la maturazione della quattordicesima mensilità.***

WELFARE AZIENDALE

WELFARE AZIENDALE

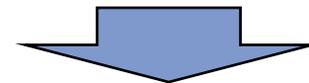
Il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori



un paniere di prestazioni, opere, servizi in natura ed in alcuni casi rimborsando le spese



Il lavoratore sceglie quelli di cui usufruire anche per i familiari



Agevolazioni fiscali

Agevolazioni contributive

WELFARE AZIENDALE



Istruzione



Sanitarie

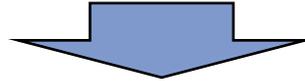
Sport



Ricreazione



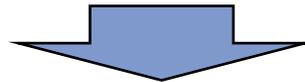
WELFARE AZIENDALE



ART.51 TUIR

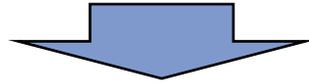
Determinazione del reddito di lavoro dipendente

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro [...]



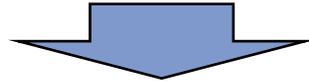
Regola: erogazioni in natura = reddito di lavoro dipendente

WELFARE AZIENDALE



Determinazione del reddito di lavoro dipendente

2. Non concorrono a formare il reddito:
[...]



Eccezione: previsione esclusioni dal reddito di lavoro dipendente

WELFARE AZIENDALE

reddito di lavoro dipendente

- **Regola:** tutto quello che il lavoratore percepisce in denaro o in natura
- **Eccezione:** non concorrono a formare il reddito [...]

Dal 2016

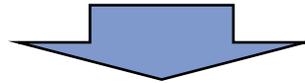
AGEVOLATO IL WELFARE AZIENDALE

Dal 2017

Ulteriore valorizzazione

WELFARE AZIENDALE

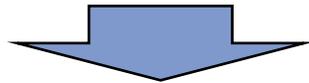
DAL 2016



MODIFICA REDDITO LAVORO DIPENDENTE

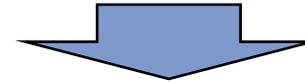
SOSTEGNO AL WELFARE AZIENDALE

LAVORATORE



**DA FRINGE BENEFIT
A DETASSAZIONE**

DATORE DI LAVORO



**DA LIBERALITA'
A DEDUCIBILITA' PIENA**

EROGAZIONE ANCHE CON VOUCHER

WELFARE AZIENDALE

4 IPOTESI

Art. 51 c. 2

- 1. lettera f)***
- 2. lettera f-bis)***
- 3. lettera f-ter)***
- 4. lettera f-quater)***

WELFARE AZIENDALE

Ipotesi 1

ART.51 c. 2 lettera f) TUIR

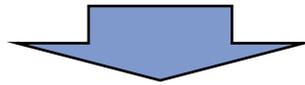
Escluse dalla base imponibile:

- l'utilizzazione di opere e servizi offerti dal datore di lavoro riconosciuti volontariamente **o sulla base di accordi collettivi o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**, alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, al coniuge, figli ed altri familiari di cui all'art.12 TUIR **per le finalità di cui all'art. 100**
- **... educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**
- **Esempio: palestra, abbonamento a manifestazioni culturali o sportive**
- **Legge Bilancio 2017: precisa che anche sulla base di CCNL**

WELFARE AZIENDALE

Ipotesi 1

ART.51 c. 2 lettera f) TUIR



FINALITA'	DESTINATARI	CONDIZIONI
utilizzazione di opere e servizi di: <ul style="list-style-type: none">• Educazione• Istruzione• Ricreazione• assistenza sociale• Sanitaria• Culto	<ul style="list-style-type: none">• dipendenti• coniuge• figli• altri familiari	Offerti alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti

Riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale

WELFARE AZIENDALE

FAMILIARI

- ✓ coniuge non legalmente ed effettivamente separato
- ✓ figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati
- ✓ altri art. 433 c. c. conviventi o che percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria

A prescindere dal carico familiare ai fini fiscali

WELFARE AZIENDALE

FAMILIARI

Altri familiari art. 433 c.c. :

- ✓ genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi
- ✓ gli adottanti
- ✓ i generi e le nuore
- ✓ il suocero e la suocera
- ✓ i fratelli e le sorelle germani o unilaterali

A prescindere dal carico familiare ai fini fiscali

WELFARE AZIENDALE

DESTINATARI

[...] generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti

- ✓ Non va riferita esclusivamente all'articolo 2095 c.c. ma anche a tutti gli altri casi che possono essere riconducibili ad una tipologia di lavoratori con il solo limite di evitare che ciò possa comportare riconoscimenti circoscritti a determinati soggetti generando ingiustificabili disparità (es. tutti i lavoratori di un settore aziendale)
- ✓ Possono rientrare es. lavoratori del turno di notte
Circ. Min. Fin. n. 326/E/1997 e n. 188/E/1998

WELFARE AZIENDALE

Ipotesi 2

ART.51 c. 2 lettera f-bis) TUIR

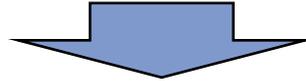
Esclusione dalla base imponibile:

- le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per la fruizione, **da parte di coniuge, figli ed altri familiari** di cui all'art.433 c.c., dei **servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio**
- **Esempio: testi scolastici, tasse universitarie**

WELFARE AZIENDALE

Ipotesi 2

ART.51 c. 2 lettera f-bis) TUIR



FINALITA'	DESTINATARI	CONDIZIONI
somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro per: <ul style="list-style-type: none">• servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare• servizi integrativi e di mensa ad essi connessi• frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali• borse di studio	coniuge, figli ed altri familiari	Offerti alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti

WELFARE AZIENDALE

Ipotesi 3

Dal 2016 ART.51 c. 2 lettera f-ter) TUIR

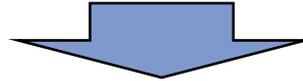
Esclusione dalla base imponibile:

- le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per **la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati all'articolo 12**

WELFARE AZIENDALE

Ipotesi 3

ART.51 c. 2 lettera f-ter) TUIR



FINALITA'	DESTINATARI	CONDIZIONI
somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro per: <ul style="list-style-type: none">assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti	familiari anziani o non autosufficienti articolo 12 TUIR AdE circ. 28/E/2016 Anziani: ultra 75enni Non autosufficienti: coloro che non sono in grado di svolgere attività della vita quotidiana	Offerti alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti

WELFARE AZIENDALE

Ipotesi 4

Dal 2017 ART.51 c. 2 lettera *f-quater*) TUIR

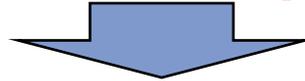
Esclusione dalla base imponibile:

- contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del DM 27 ottobre 2009, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie

WELFARE AZIENDALE

Ipotesi 4

ART.51 c. 2 lettera f-quater) TUIR



FINALITA'	DESTINATARI	CONDIZIONI
<p>Contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, per:</p> <ul style="list-style-type: none">• rischio di non autosufficienza• rischio di gravi patologie	<p>Dipendenti</p>	<p>Offerti alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti</p>

WELFARE AZIENDALE

DESTINATARI

[...] alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti

- ✓ Offerti ad un gruppo omogeneo di dipendenti anche se in concreto ne usufruiscono solo alcuni

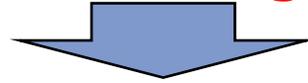
Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016

- se le opere e servizi sono a disposizione solo di alcuni lavoratori costituiscono fringe benefits (concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente)

Risoluzione Agenzia Entrate n. 378/E/2007

WELFARE AZIENDALE

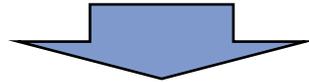
Modalità di erogazione



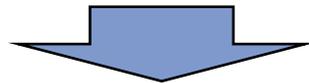
TIPOLOGIA SPESE	MODALITA' DI EROGAZIONE
<ul style="list-style-type: none">servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa, ludoteche, centri estivi e invernali, per borse di studio ai familiari (f-bis)servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (f-ter)	Erogazione in natura <u>o in denaro</u>
<ul style="list-style-type: none">utilizzo di opere e servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria, culto, riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (f)Contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa per rischio di non autosufficienza o per coprire il rischio di gravi patologie (f-quater)	Erogazioni solo in natura, <u>non in denaro</u>

WELFARE AZIENDALE

Modalità di erogazione:



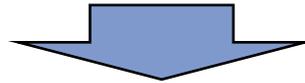
- l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale



VOUCHER

WELFARE AZIENDALE

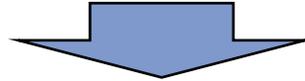
VOUCHER



- I voucher non possono essere monetizzati o ceduti a terzi
- Devono dare diritto ad **un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale**
- senza integrazione a carico del titolare
- Sono liberi i beni ceduti ed i servizi prestati dal datore di lavoro se complessivamente di importo non superiore € 258,23 annui

WELFARE AZIENDALE

PIATTAFORMA TELEMATICA

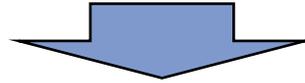


Interpello dicembre 2016 n. 904-1533/2016
AdE DRE Lombardia

- Possibile modalità figurativa di utilizzo mediante piattaforma informatica, dei budget per i singoli dipendenti
- Necessario offerta a generalità/categoria dipendenti dello stesso plafond di spesa
- Mancato utilizzo non può essere convertito in denaro

WELFARE AZIENDALE

Novità sulla deducibilità ai fini II.RR.



- integrale deducibilità dal reddito d'impresa se riconosciuto su base contrattuale
- parziale deducibilità se riconosciuto volontariamente

WELFARE AZIENDALE

DEDUCIBILITA' DAL REDDITO D'IMPRESA



Art. 95 – Spese per prestazioni di lavoro

- Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1

Articolo 100 - Oneri di utilità sociale - comma 1

- Le spese relative a opere e servizi utilizzabili dalla generalità di dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente sostenute** per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto
- sono deducibili dal reddito d'impresa per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi

WELFARE AZIENDALE

LEGGE BILANCIO 2017



Interpretazione autentica

- Art. 51, comma 2, lettera f), TUIR 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
 - ✓ CCNL
 - ✓ Accordo interconfederale
 - ✓ Contratto collettivo territoriale

WELFARE AZIENDALE IN SOSTITUZIONE PREMI RISULTATO

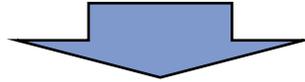
LEGGE BILANCIO 2017



- ai fini sostituzione del premio in danaro, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva:
 - ✓ i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al D. Lgs. n. 252/2005, versati anche se superano € 5.164,65
 - ✓ contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con DM anche se eccedenti € 3.615,20
 - ✓ valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione

WELFARE AZIENDALE

STEP

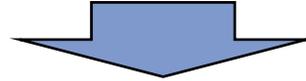


- Consapevolezza utilità
- Finanziamento
- Elaborazione piano di welfare aziendale coinvolgendo i lavoratori
- Attuazione welfare aziendale

**AGEVOLAZIONI
SUI PREMI DI RISULTATO**

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

DAL 2016



Agevolazioni sulle retribuzioni per la produttività e partecipazione agli utili

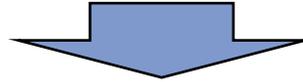
Erogazione a seguito di contratti 2° livello

Dal 2017

Ampliati gli incentivi

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

Oggetto dell'agevolazione



1) premi di risultato:

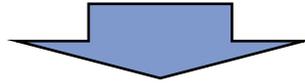
- di ammontare variabile
- corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili
- criteri definiti con DM attuativo

2) somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

3) Riguarda settore privato

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

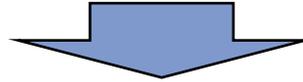
Agevolazione



- Imposta del 10% sostitutiva IRPEF e addizionali regionale e comunale
- Possibilità di convertire il premio con somme e valori
(welfare aziendale)

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

Limiti



Dal 2017

- Premio max € 3.000 lordi
- Reddito di lavoro dipendente **€ 80.000** nel periodo d'imposta precedente

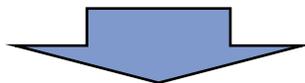
Nel 2016

- Premio max € 2.000 Limite reddituale € 50.000

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

DL 50/2017

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro



Contratti stipulati fino al 24 aprile 2017:

- incremento a 4 mila euro del limite massimo di premi agevolabili

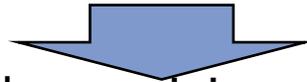
Contratti stipulati dal 24 aprile 2017:

- nessun incremento, ma sui primi € 800 di premio decontribuzione del 20% a favore del datore di lavoro e totale per il lavoratore

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

MODALITA'

- " *in esecuzione* dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art.51 del D.Lgs. n.81/2015 "



- Non è sufficiente l'eventuale previsione del CCNL
- " *per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi [...], territoriali o aziendali stipulati **da** associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA ovvero dalla RSU"*

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

CONTRATTI COLLETTIVI

Grado:

- associazioni sindacali **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**

Agenti negoziali:

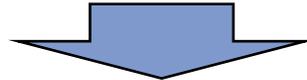
- **Da** ... (e non *dalle*) associazioni sindacali
- loro RSA o RSU

Livello:

- territoriale o aziendale

DECRETO ATTUATIVO

- Erogazione ... *sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188*



Decreto interministeriale 25 marzo 2016

DECRETO 25 MARZO 2016

Prevede:

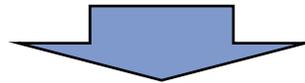
1. Criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili
2. Strumenti e modalità per il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro
3. Modalità di monitoraggio dei contratti
4. Voucher

PREMI DI RISULTATO AGEVOLABILI

DM 25 marzo 2016

1) Premi di risultato:

- di ammontare variabile
- corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, **misurabili e verificabili**



I contratti collettivi devono prevedere
Criteri di misurazione e verifica degli incrementi

CRITERI DI MISURAZIONE

DM 25 marzo 2016

Possibili criteri di misurazione:

- Aumento della produzione
- Risparmi dei fattori produttivi
- Miglioramento della qualità dei prodotti
- Miglioramento della qualità dei processi

... anche attraverso:

- la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario
- il ricorso al lavoro agile

CRITERI DI MISURAZIONE

DM 25 marzo 2016

Il contratto collettivo deve prevedere:

- Un periodo congruo all'interno del quale procedere alla misurazione
- Il raggiungimento deve essere verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere

PREMI DI RISULTATO

RIEPILOGANDO

- ammontare variabile
- corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili
- riscontro di indicatori numerici o di altro genere

COME DEVE ESSERE	COME NON PUO' ESSERE
Specifico	Generico
Misurabile mediante indicatori	Non misurabile
Collegato al risultato	Indipendente dal risultato specifico
Fissazione dei tempi di attuazione	Slegato da scadenze temporali

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

Premio di risultato

COME DEVE ESSERE	OVVERO
Specifico	✓ Qual è l'obiettivo, che cosa vogliamo fare
Misurabile mediante indicatori	✓ Come misureremo il risultato
Collegato al risultato	✓ L'erogazione è collegata all'effettivo raggiungimento del risultato
Fissazione dei tempi di attuazione	✓ Entro quando deve essere raggiunto il risultato

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
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOL/VA di bilancio
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. 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) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Altro (indicare)

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

Incremento del premio o decontribuzione fino € 800

- Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Contratti collettivi: Devono prevedere strumenti e modalità

Es. validi per l'incremento

- Costituzione gruppi di lavoro nei quali operano i responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione
- Strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie, predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti

Non validi per l'incremento

- Gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione

DETAZZAZIONE TOTALE

- Se il lavoratore sceglie di sostituire il premio in tutto o in parte con *somme fiscalmente esenti*
- *Art. 51 c. 2, ultimo periodo c. 3 TUIR*

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

DETASSAZIONE TOTALE

- Il lavoratore può scegliere in sostituzione della retribuzione di fruire in tutto o in parte delle *somme e valori di welfare aziendale*

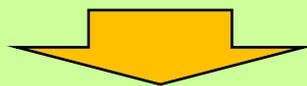


- Sono esenti da tassazione per il lavoratore
- Sono esenti da contribuzione per lavoratore e datore di lavoro

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

DETASSAZIONE TOTALE

➤ Dal 2017



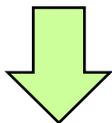
Esenti:

- a) contributi a forme pensionistiche complementari anche se superano € 5.164,65
- b) contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale anche se eccedenti € 3.615,20
- c) valore azioni offerte alla generalità dei dipendenti, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno 3 anni dalla percezione

AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO

AGEVOLAZIONI

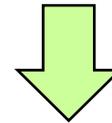
PREMI IN DANARO



- Agevolazione fiscale
- Nessuna agevolazione contributiva

- Imposta sostitutiva in misura pari al 10% in luogo dell'IRPEF

SOMME E VALORI PER FINALITA' SPECIFICHE



- Agevolazione fiscale
- Agevolazione contributiva

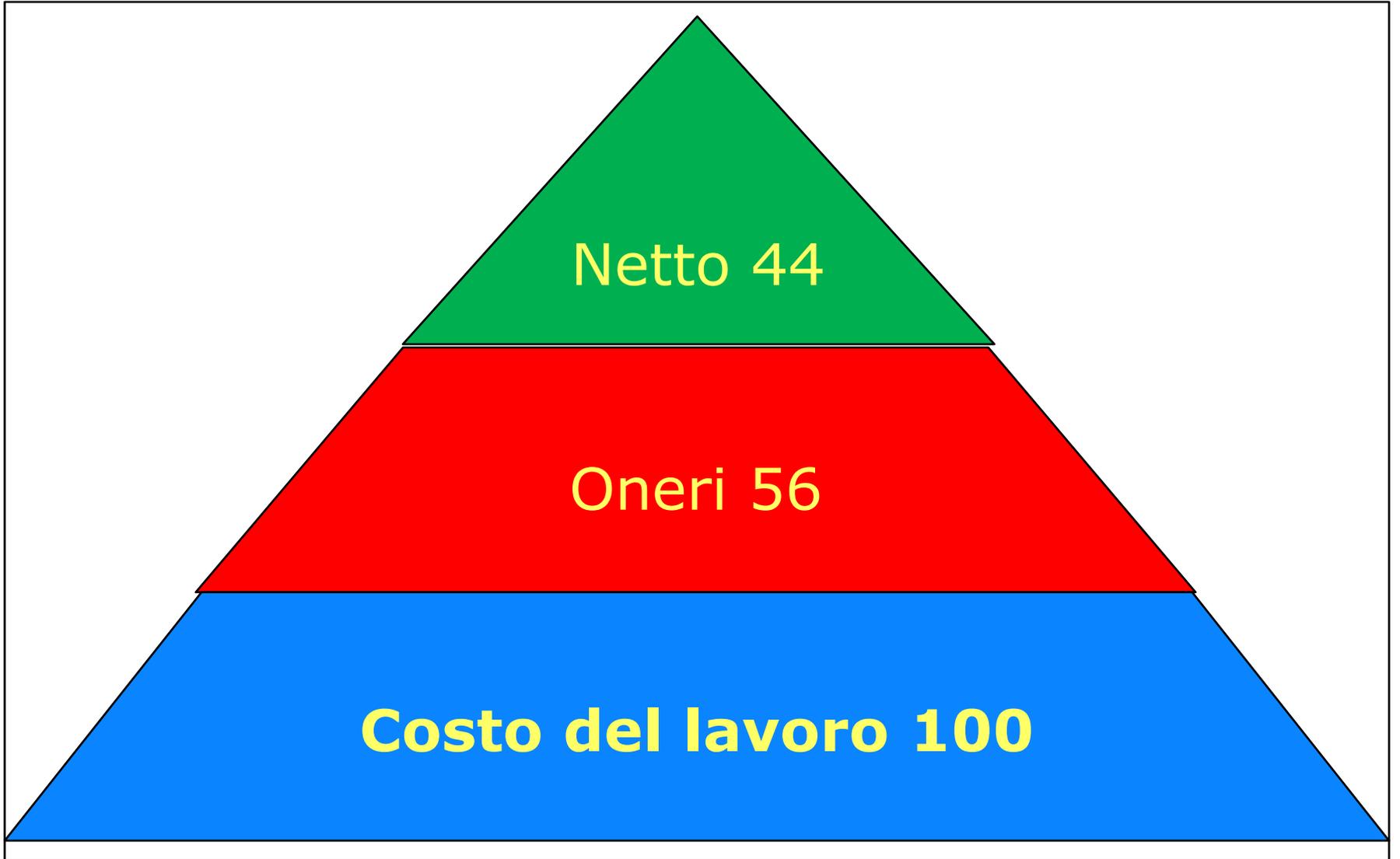
- Premi esenti ai fini fiscali e contributivi
- **Lavoratore** esenzione IRPEF e imp. sostitutiva
- **datore di lavoro e lavoratore** non versano contributi

CUNEO FISCALE

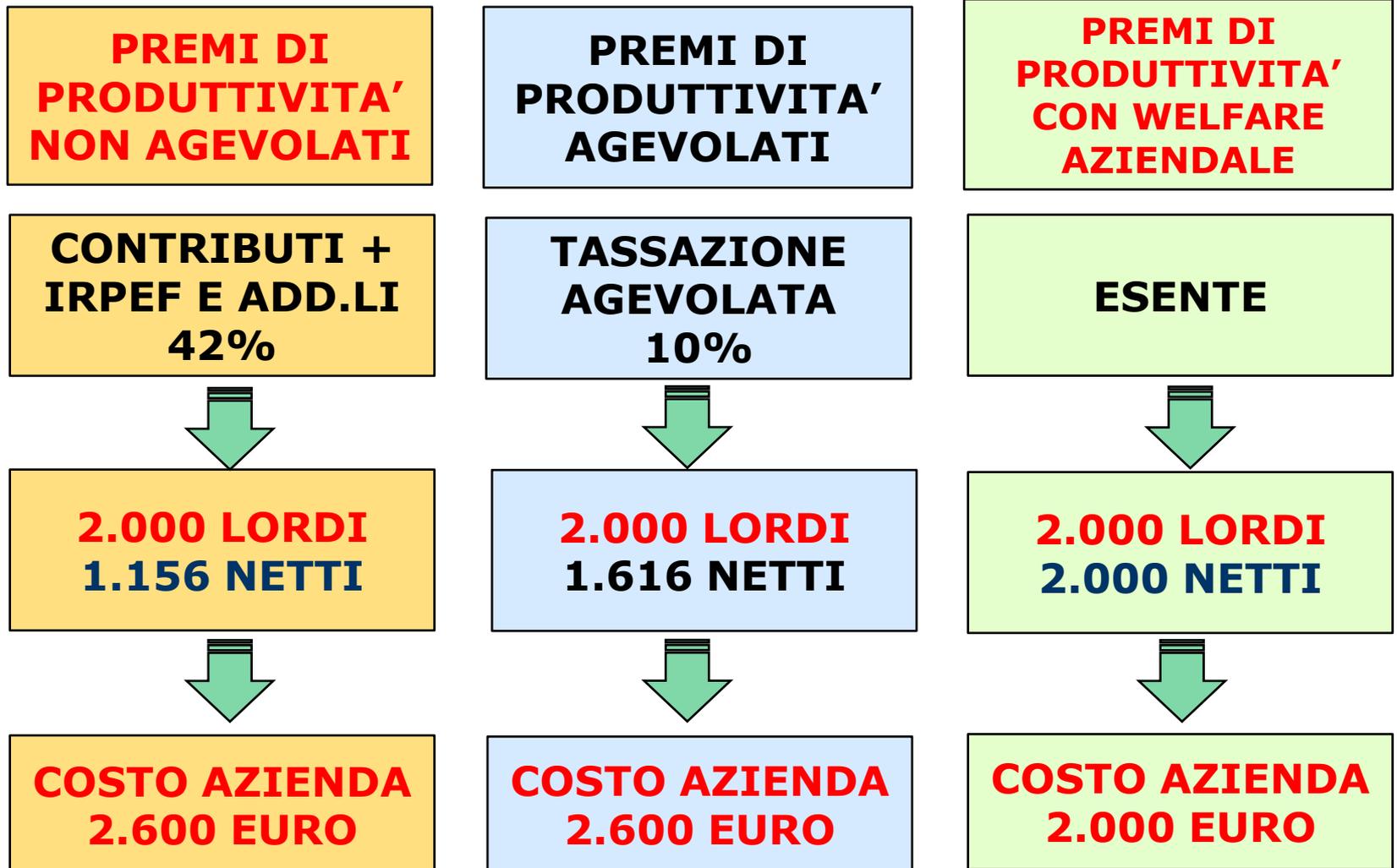
Netto 44

Oneri 56

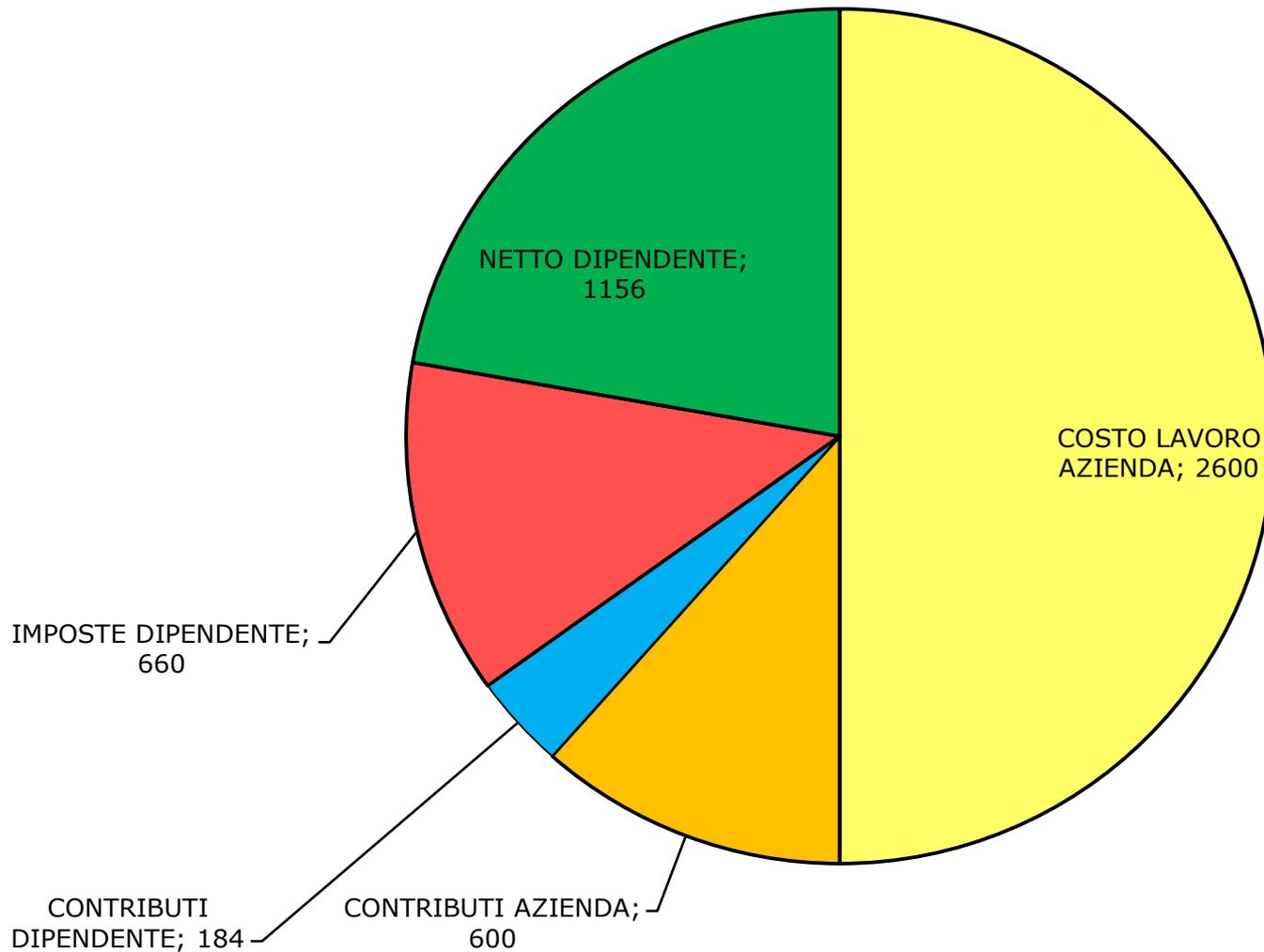
Costo del lavoro 100



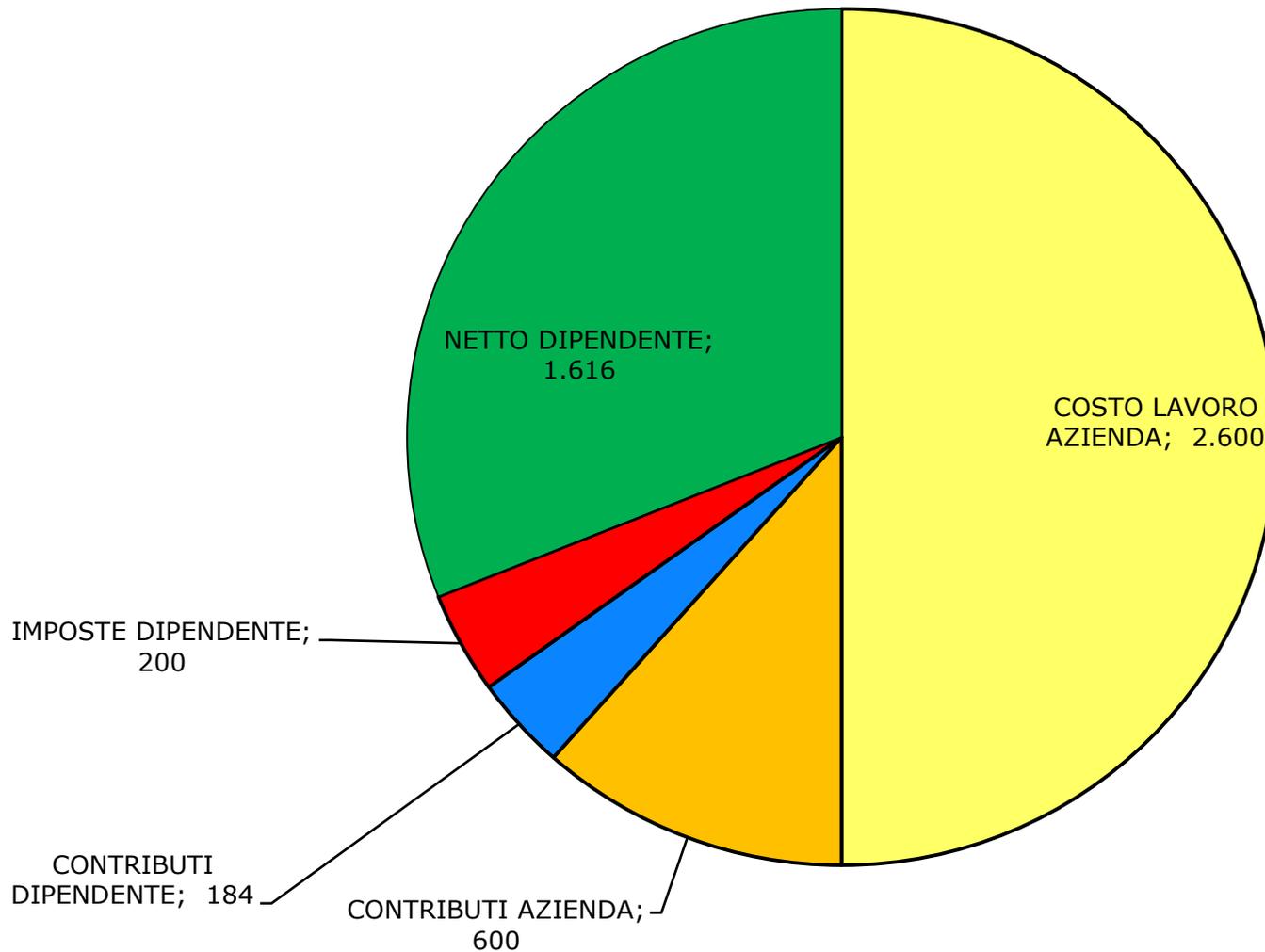
AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO



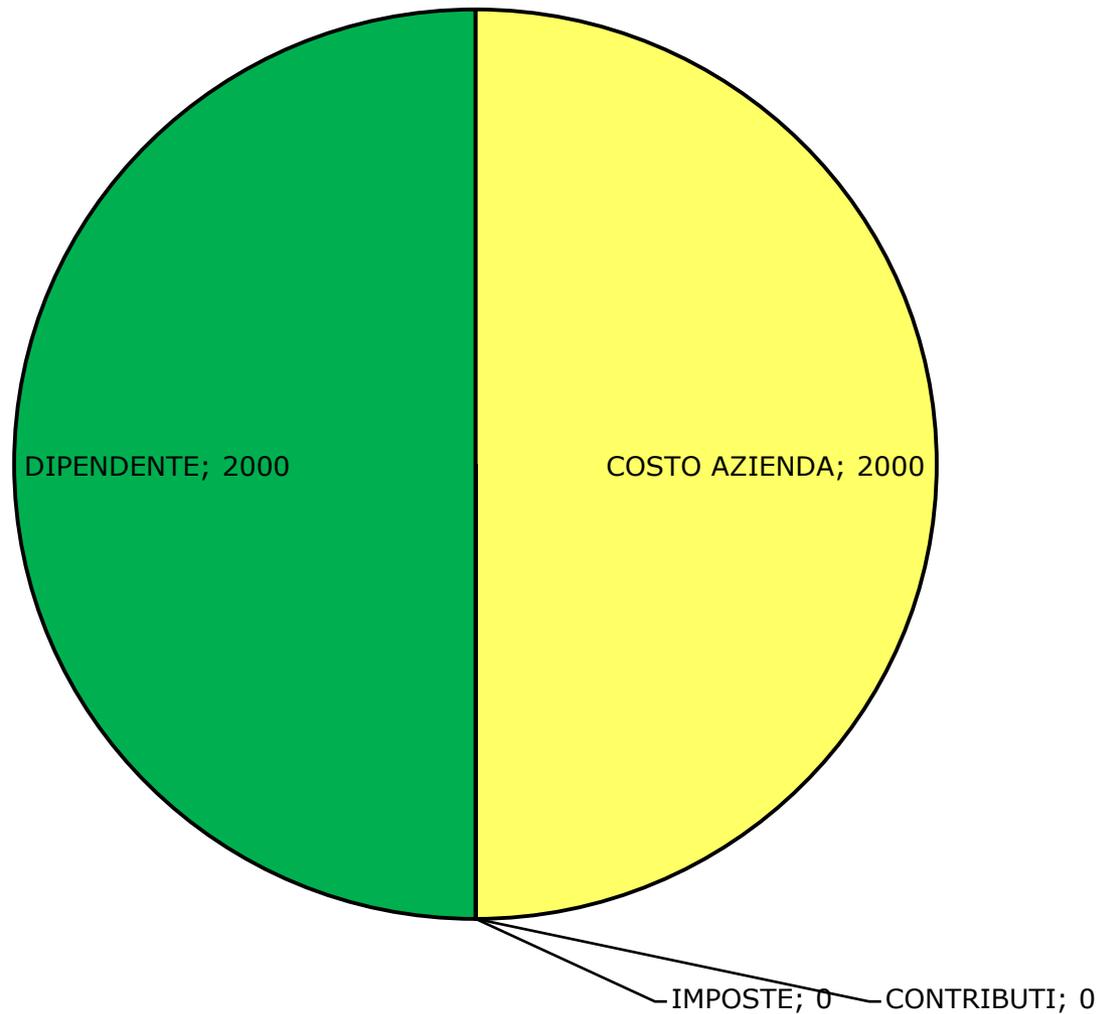
AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO



AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO



AGEVOLAZIONI PREMI DI RISULTATO



WELFARE AZIENDALE -BILANCIO FAMILIARE-

RICAVI

Stipendio lavoro dipendente
Premi e Incentivi

COSTI

Spese locazione immobiliare
Spesa alimentare
Spese per Utenze
Spese Mediche
Spese per figli (scuola-etc etc)
Spese ricreative (teatri-viaggi
palestra-eventi sportivi)

RICAVI *meno* **COSTI** = Risparmio

WELFARE AZIENDALE

Finalità	ESEMPI
<p>educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto</p> <p>Art. 51, c.2 lett. f)</p>	<p>viaggi, soggiorni</p> <p>circoli culturali, sportivi e palestre</p> <p>corsi di lingue, di musica, di arte, di fotografia</p> <p>centri di recupero, di assistenza psicologica o centri di riabilitazione</p> <p>baby sitter</p> <p>Abbonamenti teatro, cinema, riviste e giornali</p>
<p>educazione e istruzione anche in età prescolare, servizi integrativi e di mensa connessi, frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio</p> <p>Art. 51, c.2 lett. f) bis</p>	<p>Asili nido e ludoteche</p> <p>Scuole private e pubbliche di ogni ordine e grado</p> <p>Università e scuole di specializzazione</p> <p>Master</p> <p>Campus</p> <p>Libri e materiali di consumo</p> <p>Servizi integrativi di mensa</p> <p>Borse di studio</p> <p>Centri estivi e invernali</p>
<p>assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti Art. 51, c.2 lett. f- ter)</p>	<p>assistenza domiciliare ed infermieristica per non autosufficienti</p>

Welfare Aziendale-detrazione

**Buoni carburante
fino a € 258,33
annui**

**Buoni Pasto da €
5,29 cartacei e €
7,00 elettronici al
giorno**

Opere e Servizi per
attività ricreative:
palestre, viaggi, abbona
menti, sconti
viaggio, circoli sportivi

Spese per
istruzione dei
figli, rimborso
testi, iscrizione
università

**Strumenti di
Welfare**

Spese per
assistenza
sanitaria anche per
familiari (es.
odontoiatriche, otti
che)

Spese per
asilo, anche
nido, dei figli
comprese spese
per mensa

Abbinamenti
Televisioni
Satellitari

Premi per
assicurazioni
sanitarie -
Viaggi e
soggiorni

enzo.summa@libero.it