

Detassazione dei premi di risultato: gli Accordi Quadro Territoriali



Guide operative per le imprese associate

**La Guida
è scaricabile dalla sezione
Contratti e Lavoro → Guide e Supporti
del sito internet
www.confcommerciomilano.it**

**Direzione Sindacale – Sicurezza sul lavoro
Direttore: Pierantonio Poy**

**Area Lavoro
Responsabile: Paolo Pagaria**

Collaborano alla redazione delle Guide:

**Michele Ceppinati
Maria Cristina Allocca
Maurizio Forbice
Katia Goldoni
Federica Menga
Piero Perdomi**

marzo 2018



Guide operative per le imprese associate



Accordi Quadro Territoriali per la detassazione dei premi di produttività della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare

DETASSAZIONE

Ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad **incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazioni agli utili dell'impresa, viene applicata un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali nella **misura del 10%**.

BENEFICIARI

I lavoratori dipendenti del settore privato i quali abbiano percepito nell'anno precedente a quello di erogazione delle somme agevolate redditi da lavoro dipendente di ammontare non superiore a **euro 80.000**.

SOMME DETASSABILI

L'imposta agevolata si applica entro il limite annuo di **3.000 euro lordi**

INDICATORI

Il raggiungimento dell'incremento deve essere verificabile attraverso il **riscontro di indicatori numerici**. Gli AQT hanno individuato gli indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono essere utilizzati dai datori di lavoro.

PERIODO CONGRUO

L'incremento deve essere verificato al termine di un periodo congruo ovvero un arco temporale minimo che gli AQT hanno indicato in **quattro mesi**.

ADESIONE AQT

I datori di lavoro che siano associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti a Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza, che applicano integralmente il CCNL del Terziario e che hanno sede legale o operativa nei territori Milano, Lodi, Monza e Brianza, devono prima dell'erogazione delle somme detassabili compilare la comunicazione di adesione all'AQT e trasmetterla tramite posta elettronica certificata ad Unione. Analoga procedura devono seguire le aziende associate che applicano CCNL diversi da quello del Terziario.

WELFARE

Gli AQT stabiliscono che i datori di lavoro possono prevedere **la possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte** di piani di welfare in sostituzione dell'erogazione delle somme detassabili. In tale ipotesi i datori di lavoro **informeranno i lavoratori di tale opzione** e indicheranno i servizi di welfare fruibili. I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, **entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa**, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

DEPOSITO

I datori di lavoro, **prima dell'erogazione delle somme detassabili**, dovranno registrarsi su www.cliclavoro.gov.it, compilare e trasmettere telematicamente il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro, del 22 luglio 2016, n.4274 (s.m.i), contenete la dichiarazione di conformità.

Direzione Sindacale – Sicurezza sul lavoro

Area Lavoro

Corso Venezia, 47 • 20121 Milano • Tel. 02.798712

sindacale@unione.milano.it • www.unionemilano.it



CON CONFCOMMERCIO

CONTENTI



CONTENTO TU E CONTENTI TUTTI CON IL NOSTRO WELFARE AZIENDALE

Vuoi fare contenti i tuoi collaboratori?

Confcommercio Milano ti propone le soluzioni di Edenred (inventore dei Ticket Restaurant®) per il welfare aziendale con vantaggi esclusivi per i soci e la flessibilità di un pacchetto di benefit per rispondere ai reali bisogni dei tuoi collaboratori con importanti vantaggi fiscali per la tua azienda.

I Ticket Compliments®, ad esempio, sono buoni acquisto che i tuoi dipendenti possono utilizzare per lo shopping, per la benzina o per fare la spesa presso una rete di oltre 10.000 partner. Se invece vuoi offrire un pacchetto di benefit più completo puoi fare affidamento su Ticket Welfare® e Flexbenefit®: due soluzioni che permettono di erogare ai tuoi dipendenti servizi per l'istruzione, la salute, il benessere ed il tempo libero e la previdenza.

Scopri di più sulla convenzione esclusiva proposta da Confcommercio Milano.

CONTATTACI:

tel. 02.7750362 o email: marketing@unione.milano.it

www.confcommerciomilano.it  Confcommercio Per Te


Unione
CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO - LODI - MONZA E BRIANZA

INDICE

1. PREMessa – LA LEGGE DI STABILITÀ 2016	2
2. GLI ULTERIORI INTERVENTI NORMATIVI	3
3. LE RETRIBUZIONI DETASSABILI	4
4. COME SI DETERMINA LA TASSAZIONE AGEVOLATA	5
5. MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	5
6. LAVORATORI INTERESSATI AL BENEFICIO	6
7. ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA	7
8. ADEMPIMENTI DEL DIPENDENTE	7
9. RINUNCIA AL REGIME AGEVOLATO ED OPZIONE PER LA TASSAZIONE ORDINARIA	7
10. RUOLO DEI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI O TERRITORIALI	8
11. L'OPZIONE PER IL WELFARE AZIENDALE	8
12. LA CONVENZIONE CONFCOMMERCIO MILANO – EDENRED PER IL WELFARE AZIENDALE	10
13. EFFICACIA TEMPORALE DELLE NUOVE NORME	11
14. DEPOSITO DEI CONTRATTI E DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ - MODALITÀ OPERATIVE	11
15. GLI ACCORDI QUADRO TERRITORIALI SOTTOSCRITTI DA UNIONE CONFCOMMERCIO MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA	12
16. L'ACCORDO QUADRO REGIONALE SOTTOSCRITTO DA CONFCOMMERCIO LOMBARDIA	12
17. PER APPROFONDIRE	16

DOCUMENTAZIONE

- LEGGE 28 DICEMBRE 2015, N. 208 – LEGGE DI STABILITÀ 2016
- DPR 22 DICEMBRE 1986 N. 917 - TESTO UNICO DELLE IMPOSTE SUI REDDITI - ARTICOLI 51 E 100
- NOTA MINISTERO DEL LAVORO 22 LUGLIO 2016, N. 4274
- DECRETO INTERMINISTERIALE 25 MARZO 2016
- CIRCOLARE AGENZIA DELLE ENTRATE 15 GIUGNO 2016, N. 28/E
- ACCORDI QUADRO TERRITORIALI
 - 29 LUGLIO 2016 MILANO – CCNL TERZIARIO
 - 6 SETTEMBRE 2016 MONZA E BRIANZA – CCNL TERZIARIO
 - 7 SETTEMBRE 2016 LODI – CCNL TERZIARIO
- ACCORDO QUADRO REGIONALE 28 NOVEMBRE 2016 – ALTRI CCNL
- ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DI ADESIONE

1. PREMESSA – LA LEGGE DI STABILITÀ 2016

La Legge n. 208/2015 (**Legge di Stabilità 2016**) ha reintrodotto in modo permanente misure fiscali volte ad agevolare le retribuzioni premiali anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro: la c.d. **detassazione dei premi di risultato**.

L'obiettivo ricercato dal Legislatore è quello di aumentare strutturalmente il potere di acquisto dei lavoratori, i quali vedranno applicata al premio di produzione, o alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, una ritenuta a titolo d'imposta del 10%, in luogo della tassazione ordinaria.

L'aspetto innovativo delle disposizioni in vigore dal 2016 consiste nella facoltà per il dipendente, se contenuta nell'accordo aziendale o territoriale, di trasformare in parte o totalmente la somma detassata in **welfare aziendale**¹.

Il valore della misura di welfare, alle condizioni e nei limiti indicati dall'art. 51 del TUIR (D.P.R. n.917/1986), non concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

In quest'ultimo caso per il prestatore di lavoro vi è una piena esenzione fiscale, la quale determina - in virtù del principio dell'armonizzazione previsto dall'articolo 6 del D.Lgs. n. 314/1997 - anche la piena esclusione dalla base imponibile previdenziale ed assistenziale.

Tale opzione consente al datore di lavoro un risparmio in termini di abbattimento degli oneri contributivi, fissando così un'importante riduzione del cuneo fiscale.

Altra caratteristica fondamentale delle nuove regole è la rilevanza attribuita alla contrattazione aziendale e territoriale realizzata dalle associazioni comparativamente più rappresentative (art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015), la cui previsione assume un ruolo centrale nell'applicazione della detassazione.

Indispensabile tassello dell'attuale quadro normativo è rappresentato dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016; il quale ha reso operativa la detassazione.

Dal punto di vista amministrativo l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro, è intervenuta per fornire: chiarimenti di natura interpretativa, precisazioni sulle modalità applicative delle disposizioni ed indicazioni in relazione agli aspetti connessi all'azione di monitoraggio prevista dalla legge.

Per rendere fruibile l'opportunità introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e le Organizzazioni sindacali di categoria hanno sottoscritto i seguenti *Accordi Quadro Territoriali per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare per le aziende associate e che applicano e rispettano integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio*:

¹ Per Welfare Aziendale s'intende l'erogazione da parte del datore di lavoro di prestazioni, opere, servizi in natura (o sotto forma di rimborso spese) aventi finalità di rilevanza sociale. (Circolare AE n. 28/2016)

- Accordo Quadro Territoriale per la Città metropolitana di Milano 29 luglio 2016;
- Accordo Quadro Territoriale per la provincia di Monza e Brianza 6 settembre 2016;
- Accordo Quadro Territoriale per la provincia di Lodi 7 settembre 2016.

Le aziende aderenti al sistema di rappresentanza Confcommercio che applicano **CCNL diversi da quello del Terziario** (Turismo, Impianti sportivi, Multiservizi, Artigiani, Industria, ecc.) possono in virtù dell'**Accordo Quadro Regionale del 28 novembre 2016** sottoscritto da Confcommercio Lombardia applicare la detassazione dei premi di produttività.

2. GLI ULTERIORI INTERVENTI NORMATIVI

La Legge n. 232/2016 (**Legge di bilancio 2017**), confermando nel complesso l'impianto del 2016, ha previsto alcune novità:

- estensione della platea dei beneficiari dell'imposta sostitutiva del 10% ai titolari di **reddito annuo da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro** (anziché 50.000 €)
- detassazione del premio **fino ad un massimo di 3.000 euro** (anziché 2.000 €) **o 4.000 euro** (anziché 2.500 €) in caso di coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro
- possibilità di sostituire i premi monetari con contributi all'**assistenza sanitaria integrativa, alla previdenza complementare e con azioni**, anche in deroga ai limiti imposti dall'articolo 51, comma 2, del TUIR e in totale esenzione fiscale;
- una specifica **esenzione dei premi e contributi per prestazioni aventi oggetto il rischio di non autosufficienza** nel compimento degli atti di vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

Successivamente il **decreto legge 24 aprile 2017, n. 50** ha previsto che, qualora l'azienda coinvolga i lavoratori nell'organizzazione del lavoro il beneficio non sarà più quello di aumentare il valore detassabile da euro 3.000 ad euro 4.000, ma sarà quello di applicare un esonero contributivo su una base imponibile massima di euro 800 (dei complessivi euro 3.000).

Per il datore di lavoro lo sgravio sarà di 20 punti percentuali, da applicarsi al contributo pensionistico IVS mentre il lavoratore beneficerà di un esonero contributivo pieno.

Tale decontribuzione opererà solo sui premi e le somme erogate in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017.

La **Legge di bilancio 2018** (Legge n. 205/2017) è intervenuta sulla lista dei benefit agevolati fiscalmente contenuti nell'articolo 51 del TUIR.

In particolare, prevedendo l'esclusione (dal 1° gennaio 2018) dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente delle somme erogate o rimborsate, alla generalità o a categorie di dipendenti, o direttamente sostenute dal datore di lavoro, volontariamente o in base ad accordi, contratti, regolamenti aziendali, per l'abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale del dipendente e/o dei suoi familiari.

Tutte le novità evidenziate non determinano la necessità di alcun intervento integrativo sugli Accordi Quadro Territoriali e sull'Accordo Quadro Regionale, in quanto tali accordi hanno previsto un automatico adeguamento alle modifiche legislative.

3. LE RETRIBUZIONI DETASSABILI

L'art. 1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016 considera agevolabili *“i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili”*, nonché *“le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”*.

Con riferimento alla definizione dei criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, il Decreto del 25 marzo 2016 affida questo compito alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale comparativamente più rappresentativa, la quale deve *“prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati”*.

Pertanto, i predetti **indici incrementali** potranno essere **collegati** alternativamente:

- **all'aumento della produzione**
- **al risparmio dei fattori produttivi**
- **al miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi.**

Con una elencazione esemplificativa, ma non esaustiva, il sopra citato decreto individua alcuni dei criteri di misurazione che possono essere previsti dalla contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale.

Gli incrementi dovranno essere valutati rispetto ad un **periodo congruo** (definito dall'accordo) ed essere **verificabili in modo obiettivo** attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Del tutto nuova è la previsione con la quale il legislatore consente l'agevolazione anche per le *“somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa”*, ma solo ove tale possibilità sia contenuta all'interno di un accordo collettivo.

Ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti dell'impresa; per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio con riferimento agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

La partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta ed autonoma dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

4. COME SI DETERMINA LA TASSAZIONE AGEVOLATA

Ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazioni agli utili dell'impresa, **si applica un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali nella misura del 10%**, entro il limite di 3.000 euro lordi, elevabile a 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Detti limiti devono intendersi al lordo della ritenuta fiscale, ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie eseguite dal sostituto di imposta.

Pertanto, l'imposta sostitutiva del 10% deve essere applicata sulla parte di retribuzione che residua dopo aver operato le trattenute previdenziali.

Si considerano percepite nel periodo d'imposta di riferimento anche le somme agevolate corrisposte entro 12 gennaio dell'anno successivo (principio di cassa allargata).

5. MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Si tratta – come spiega il decreto – di introdurre in azienda un piano che stabilisca, ad esempio, la costituzione di gruppi di lavoro composti pariteticamente da rappresentanti aziendali e lavoratori, che siano finalizzati al miglioramento o innovazione di aree, sistemi di produzione e processi.

Il piano deve anche prevedere strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi e delle risorse necessarie, con rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Fra gli esempi di forme di partecipazione diretta dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro abbiamo il **"Team working"**² e le **"Strutture per la gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro"**³.

Particolare attenzione deve essere posta al fatto che **non sono inclusi** nella definizione i gruppi di lavoro di **semplice consultazione, addestramento e formazione**.

Su questo punto, gli Accordi Quadro Territoriali per la città metropolitana di Milano, la provincia di Lodi e Monza e Brianza, prevedono che Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà **realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU**, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

² Team working: attivazione di Gruppi di progetto per migliorare o innovare singole aree produttive, o sistemi tecnico-organizzativi in cui gli esperti sono a diretto contatto con i lavoratori coinvolti dentro il team di progetto.

³ Strutture per la gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro con condivisione parziale tra azienda e lavoratore (orari a menù e "smart working"): ad es. banca ore, team che autogestiscono i turni, orari a menù a scelta, lavoro agile, etc.

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

6. LAVORATORI INTERESSATI AL BENEFICIO

La detassazione trova applicazione nei confronti dei **lavoratori dipendenti del settore privato** i quali abbiano percepito nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate **redditi da lavoro dipendente di ammontare non superiore a euro 80.000**, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno ad imposta sostitutiva.

Nell'ambito del settore privato, individuato per esclusione, **rientrano tutti i datori di lavoro che non sono Amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo n. 165 del 2001.

Conseguentemente, l'agevolazione può essere attribuita anche in relazione ai premi erogati ai propri dipendenti da enti del settore privato che non svolgono attività commerciale.

Ai fini della verifica del limite dei 3.000/4.000 euro devono essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata, mentre deve essere considerato il reddito di lavoro dipendente riconducibile ad attività di lavoro svolta all'estero.

I redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero da soggetti residenti, assoggettati a tassazione in Italia ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del TUIR, devono essere computati nel limite reddituale di euro 80.000 sulla base dell'ammontare convenzionale ivi previsto.

Resta fermo, naturalmente, che l'applicazione dell'imposta sostitutiva riguarda solo i casi in cui la retribuzione premiale non è assorbita dalla determinazione forfetaria della base imponibile convenzionalmente determinata.

Rientra nel computo della soglia reddituale di euro 80.000 la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga (c.d. Q.u.I.R., quota integrativa della retribuzione).

Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno precedente non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente ed anche se il limite di euro 80.000 sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente.

Risulta parimenti irrilevante il superamento della soglia di reddito da lavoro dipendente di euro 80.000 nell'anno in cui sono erogati i premi agevolati o gli utili.

7. ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA

Il sostituto d'imposta applica la tassazione sostitutiva in via automatica qualora egli stesso abbia rilasciato la certificazione unica dei redditi (CU) per l'anno precedente.

Se il sostituto d'imposta non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente o l'ha rilasciata per un periodo inferiore all'anno, è necessario che il lavoratore comunichi in forma scritta l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno di riferimento.

Analoga comunicazione deve essere fatta dal lavoratore che non abbia percepito alcun reddito di lavoro dipendente.

Riteniamo opportuno che le aziende informino i propri dipendenti sull'operatività della tassazione agevolata, in modo da permettere agli stessi di fornire la documentazione necessaria ad una corretta applicazione dell'imposta sostitutiva.

8. ADEMPIMENTI DEL DIPENDENTE

Il dipendente è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nelle ipotesi in cui:

- nel corso dell'anno precedente, oltre al rapporto di lavoro con il sostituto d'imposta che eroga i compensi assoggettabili ad imposta sostitutiva, abbia intrattenuto un altro rapporto di lavoro dipendente, in tal modo superando il limite dei 80.000 euro;
- nel corso dell'anno abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente percependo somme già assoggettate a imposta sostitutiva, fino a concorrenza del limite di 3.000/4.000 euro.

9. RINUNCIA AL REGIME AGEVOLATO ED OPZIONE PER LA TASSAZIONE ORDINARIA

Il dipendente può comunicare al proprio datore di lavoro l'eventuale rinuncia al regime agevolato.

Da tale rinuncia consegue che l'intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d'imposta, concorre alla formazione del reddito complessivo.

In assenza di rinuncia espressa da parte del dipendente, il sostituto d'imposta ricorrendone i presupposti procede all'applicazione dell'imposta sostitutiva.

Ciò non toglie, tuttavia, che il sostituto, ove riscontri che la tassazione sostitutiva risulti meno favorevole per il dipendente, pur in assenza di rinuncia da parte di questi, applichi la tassazione ordinaria, comunicandolo al dipendente.

10. RUOLO DEI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI O TERRITORIALI

Solo i premi di risultato e gli utili erogati in attuazione di quanto previsto da **contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo n. 81/2015**, possono essere assoggettati ad imposta sostitutiva.

I contratti collettivi in questione devono essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della **maggior rappresentatività comparata sul piano nazionale** ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda (RSA/RSU).

La norma **non permette di agevolare** elementi retributivi previsti da:

- contratti collettivi nazionali;
- contratti o accordi individuali;
- contratti o accordi plurimi.

È demandata alla contrattazione di secondo livello la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali.

Per il Sistema Confcommercio

- **Gli Accordi Quadro Territoriali** consentono alle aziende associate ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e che rispettano integralmente il CCNL Terziario di detassare le somme di **ammontare variabile** la cui corresponsione sia legata ad **incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, **misurabili e verificabili**, nonché le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili**.
- **L'Accordo Quadro Regionale** sottoscritto tra Confcommercio Lombardia e Cgil, Cisl e Uil regionali consente alle aziende aderenti al sistema di rappresentanza di Confcommercio che applicano CCNL diversi da quello del Terziario (Turismo, Impianti sportivi, Multiservizi, Artigiani, Industria ecc.) di detassare le somme di ammontare variabile erogate a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme corrisposte sotto forma di partecipazione agli utili. **Per poter aderire all'Accordo Quadro Regionale le aziende devono rispettare integralmente sia la parte c.d. economica/normativa sia la parte c.d. obbligatoria del CCNL applicato ai propri dipendenti.**

11. L'OPZIONE PER IL WELFARE AZIENDALE

La contrattazione di secondo livello può attribuire al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili detassabili in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR.



Pertanto, la fungibilità tra remunerazioni monetarie e remunerazioni in natura è sottratta alla libera disposizione delle parti e subordinata alla condizione che sia la contrattazione aziendale o territoriale ad accordare al dipendente tale facoltà.

La circostanza che né la legge né il successivo decreto dettino ulteriori regole consente che l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso.

Il benefit erogato in sostituzione del premio di risultato dovrà essere valorizzato ai sensi dell'articolo 9 del TUIR e potrà consistere anche in una somma di denaro, ove ciò sia previsto dai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51 del TUIR (es. rimborso spese scolastiche), o essere erogato mediante voucher.

La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

Tuttavia, la possibilità di trasformare la remunerazione monetaria in beni e servizi non trova applicazione:

- nel caso in cui i benefit siano assegnati a dipendenti con un reddito superiore, nell'anno precedente a quello di erogazione, ad euro 80.000;
- siano erogati a dipendenti con reddito inferiore, nell'anno precedente quello di erogazione, ad euro 80.000 ma in sostituzione di premi non correlati ad incrementi di produttività.

Secondo l'Amministrazione finanziaria, infatti, le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non modificano le ordinarie regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e l'associato principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.

Gli Accordi Quadro Territoriali sottoscritti da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e l'Accordo Quadro Regionale, stabiliscono che i datori di lavoro, i quali aderiscono a tali accordi, possono prevedere **la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte** di piani di welfare in sostituzione dell'erogazione delle somme detassabili.

In tale ipotesi i datori di lavoro **informeranno i lavoratori di tale opzione** e indicheranno i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, **entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa**, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

12. LA CONVENZIONE CONFCOMMERCIO MILANO – EDENRED PER IL WELFARE AZIENDALE

Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza ha sottoscritto con Edenred, società leader nel settore delle soluzioni per il welfare aziendale, una convenzione che consente di **usufruire di condizioni vantaggiose alle aziende associate** che intendano offrire ai propri dipendenti servizi di welfare (prestazioni, opere, beni in natura aventi finalità di rilevanza sociale).

Pertanto, l'azienda che offre alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee ed ai loro familiari servizi di welfare a seguito di:

- ✓ adesione ad un **Accordo Quadro Territoriale** per la detassazione dei premi di produttività sottoscritti da Confcommercio MI-LO-MB e Confcommercio Lombardia
- ✓ sottoscrizione di **accordo aziendale** con le RSA/RSU
- ✓ iniziativa unilaterale attraverso un **regolamento aziendale**,

può, in virtù della convenzione, beneficiare di **migliori condizioni di mercato e azzerare il costo di attivazione della piattaforma informatica**.

Le soluzioni offerte sono le seguenti:

Ticket Compliments:

1. Ticket Compliments Top Premium, il buono acquisto offre la massima libertà di scelta grazie ad un network selezionato di 10.000 punti shopping in tutta Italia.
2. Ticket Compliments Selection, è l'unico buono acquisto che permette di fare il pieno di carburante e che può essere utilizzato per la spesa alimentare, acquisti di elettronica, profumeria e altro ancora in 5.000 punti di shopping convenzionati e stazioni di servizio.
3. Ticket Compliments Spesa, il buono acquisto dedicato alla spesa quotidiana accettato in oltre 6.500 supermercati in Italia

Ticket Welfare:

Un'ampia gamma di servizi per i dipendenti e i loro familiari, ovvero:

- prestazioni sanitarie
- cura dei familiari
- sport e benessere
- tempo libero
- cultura e formazione
- istruzione dei figli

Una rete di oltre 3.000 operatori convenzionati su tutto il territorio nazionale che lo rendono un voucher facile da gestire e conveniente.

FlexBenefit

Soluzione modulare che consente di integrare diverse tipologie di benefit (Ticket Compliments, Ticket Welfare ecc..) in una logica flessibile in base a quanto previsto dalla policy aziendale relativa al Piano Welfare di tipo "rimborsuale".

Inoltre, per tutte le aziende associate è riservata una persona di riferimento specifica per attività di consulenza dedicata.

Confcommercio Milano ha attivato uno **SPORTELLO WELFARE AZIENDALE** dove è possibile prenotare un appuntamento per un incontro individuale nelle giornate programmate, presso la sede e con la presenza di Confcommercio Milano e con il consulente Edenred, per un primo contatto di conoscenza sulle opportunità ed i vantaggi per imprese e lavoratori del welfare.

Per richieste di appuntamento

Confcommercio MI – LO – MB

Area Sviluppo Associativo

Tel. 02 7750 372

marketing@unione.milano.it

13. EFFICACIA TEMPORALE DELLE NUOVE NORME

Il decreto interministeriale 25 marzo 2016 stabilisce che le nuove regole si applicano "*alle erogazioni effettuate nel **periodo di imposta 2016 e in quelli successivi***".

I datori di lavoro che aderiscono agli Accordi Quadro Territoriali sottoscritti da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza **potranno detassare solo le somme erogate successivamente alla sottoscrizione degli stessi e nel rispetto del periodo congruo preso a riferimento** per determinare il raggiungimento dei valori di incremento.

14. DEPOSITO DEI CONTRATTI E DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ - MODALITÀ OPERATIVE

Il deposito dei contratti di secondo livello deve avvenire in modalità telematica, pertanto non sarà più possibile recarsi presso gli uffici territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ora Ispettorato Territoriale del Lavoro – ITL).

Per effettuare il deposito occorre compilare il modello telematico indicando i dati:

- del datore di lavoro;
- il numero dei lavoratori coinvolti;
- le misure introdotte;
- gli indicatori previsti per la misurazione dei parametri prefissati.

Al modello andrà infine allegato il file del contratto in formato pdf.

Il modello così completo viene inviato automaticamente alla ITL competente e il datore di lavoro dichiarerà, in questo modo, la conformità del contratto ai principi fissati nell'articolo 1, commi 182-189 della Legge 208/2015 e alle disposizioni del decreto interministeriale 25 marzo 2016.

Con la **nota del Ministero del Lavoro del 22 luglio 2016 prot.n. 33/4274** sono state fornite le modalità operative per il deposito.

Tale attività può essere effettuata direttamente dal datore di lavoro ovvero da tutti gli altri soggetti che, ai sensi degli articoli 1, comma 1 e 2, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, risultano abilitati a

compiere per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente,

La procedura consente altresì di depositare i contratti, siano essi aziendali o territoriali, rimandando ad un momento successivo la compilazione del modello di dichiarazione di conformità.

Per le aziende che aderiscono agli Accordi Quadro Territoriali

Unione Confcommercio Milano, ha depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Milano – Lodi gli Accordi Quadro Territoriali, con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nelle seguenti date:

- **1° agosto 2016**, l'Accordo Quadro Territoriale per la Città metropolitana di Milano;
- **7 settembre 2016**, l'Accordo Quadro Territoriale per la provincia di Lodi;
- **7 settembre 2016**, l'Accordo Quadro Territoriale per la provincia di Monza e Brianza.

I datori di lavoro, **prima dell'erogazione delle somme detassabili**, dovranno registrarsi, compilare e trasmettere telematicamente il modulo allegato alla nota del Ministero del Lavoro, del 22 luglio 2016, n.4274 contenete la **dichiarazione di conformità**.

Il codice modulo da inserire è:

- 20160801112609543 per l'Accordo Quadro Territoriale per la Città metropolitana di Milano;
- 20160907103346857 per l'Accordo Quadro Territoriale per la provincia di Lodi;
- 20160907102812565 per l'Accordo Quadro Territoriale per la provincia di Monza e Brianza.

Per le aziende che aderiscono all'Accordo Quadro Regionale

Confcommercio Lombardia ha provveduto a depositare l'Accordo Quadro Regionale il 29 novembre 2016 presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Milano – Lodi, con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

I datori di lavoro, **prima dell'erogazione delle somme detassabili**, dovranno registrarsi, compilare e trasmettere telematicamente il modulo allegato alla nota del Ministero del Lavoro, del 22 luglio 2016, n.4274 contenete la **dichiarazione di conformità**.

Il codice modulo da inserire è: 20161129102352503.

15. GLI ACCORDI QUADRO TERRITORIALI SOTTOSCRITTI DA UNIONE CONFCOMMERCIO MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA

Gli Accordi Quadro Territoriali consentono alle aziende associate ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e che rispettano integralmente il CCNL Terziario di detassare le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili.



Gli Accordi Quadro Territoriali **sono immediatamente operativi ed esigibili** da parte di tutte le aziende rientranti nel campo d'applicazione, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati.

Nelle aziende **che occupano più di 30 dipendenti dove siano costituite RSA/RSU** si terrà, in coerenza con le previsioni del CCNL Terziario, il confronto a livello aziendale al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare aziendale alternativi.

Gli incontri si terranno presso la sede di Unione Confcommercio Milano. Nelle aziende che **occupano fino a 30 dipendenti** ove siano costituite RSA/RSU i datori di lavoro che aderiscono agli Accordi Quadro Territoriali dovranno inviare la dichiarazione di adesione alle rappresentanze dei lavoratori.

I datori di lavoro potranno detassare solo le somme erogate successivamente alla sottoscrizione degli stessi e nel rispetto del periodo congruo preso a riferimento per determinare il raggiungimento dei valori di incremento.

L'adesione agli Accordi Quadro Territoriali è pari alla durata del periodo congruo individuato dall'azienda.

Gli Accordi Quadro Territoriali possono essere applicati dai datori di lavoro che **siano associati ad Associazioni di categoria o territoriali** aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Inoltre, condizione imprescindibile per poter legittimamente adottare quanto previsto dagli Accordi, è che i datori di lavoro **applicino e rispettino integralmente il CCNL TDS sottoscritto da Confcommercio sia per la c.d. parte "economica/normativa" sia per la c.d. "obbligatoria".**

Conseguentemente, **solo le aziende** che, oltre ad applicare ai propri dipendenti le disposizioni contrattuali che una parte della giurisprudenza ha qualificato come "*parte economica/normativa*" (ad es. retribuzione, ferie, permessi, inquadramento, etc.) applicano anche le disposizioni relative alla c.d. "*parte obbligatoria*" (ad es. bilateralità, contributi di assistenza contrattuale, diritti sindacali, composizione delle controversie, etc.) **posso avvalersi della regolamentazione contenuta negli Accordi Quadro Territoriali.**

Per quanto riguarda l'osservanza della c.d. "parte obbligatoria", si evidenzia che l'applicazione degli Accordi Quadro Territoriali è consentita esclusivamente a fronte del rispetto dell'articolo 243-bis del rinnovo CCNL TDS 2015, relativo al contributo di assistenza contrattuale (Contributo ASCOM pari al 1,20% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

Le disposizioni contenute negli Accordi Quadro Territoriali si applicano nei confronti dei lavoratori:

- dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, **con sede legale nella Città metropolitana di Milano, nella provincia di Lodi, nella provincia di Monza e Brianza anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori delle suddette province.**



- dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale in altre province, occupati presso unità produttive o operative situate nella Città metropolitana di Milano, nella Provincia di Lodi, nella Provincia di Monza e Brianza.

Negli Accordi Quadro Territoriali sono stati individuati **gli indicatori e indici di misurazione degli incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che i datori di lavoro possono utilizzare, ed il **periodo congruo** per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento che è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi.

Gli Accordi Quadro Territoriali hanno natura sperimentale e scadranno il **31 dicembre 2018**. Se non disdettati almeno tre mesi prima, si intenderanno **rinnovati di anno in anno**.

Adesione dei datori di lavoro agli AQT

I datori di lavoro che intendono aderire agli Accordi Quadro Territoriali devono, **prima dell'inizio del periodo congruo preso a riferimento**, utilizzando il modello pubblicato sul sito internet di Unione Confcommercio **Milano, Lodi, Monza e Brianza** (http://www.confcommerciomilano.it/it/contratti_lavoro/) - da compilare telematicamente e trasmettere **esclusivamente tramite PEC** all'indirizzo detassazione@confcommerciopec.it, dichiarare:

1. la volontà di aderire agli Accordi Quadro Territoriali;
2. di essere associato ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
3. di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
4. il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando un arco temporale minimo di quattro mesi;
5. l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti negli Accordi Quadro Territoriali;
6. il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente punto 5;
7. la previsione del valore medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento di cui al punto 4;
8. la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare). Inoltre, i datori di lavoro dovranno trasmettere la dichiarazione ai lavoratori interessati, anche tramite mail.

Non sono considerate valide le comunicazioni pervenute con modalità diverse da quella sopra indicata.

Il periodo congruo preso a riferimento deve essere successivo alla comunicazione di adesione all'AQT.

Inoltre, i datori di lavoro dovranno trasmettere la dichiarazione ai lavoratori interessati, anche tramite e-mail.



16. L'ACCORDO QUADRO REGIONALE SOTTOSCRITTO DA CONFCOMMERCIO LOMBARDIA

Il 28 novembre 2016 è stato sottoscritto tra Confcommercio Lombardia e Cgil, Cisl e Uil regionali l'Accordo Quadro per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare per le aziende aderenti al sistema di rappresentanza di Confcommercio che **applicano CCNL diversi da quello del Terziario (Turismo, Impianti sportivi, Multiservizi, Artigiani, Industria ecc.)**

L'Accordo Quadro consente alle aziende associate al nostro sistema di rappresentanza, prive di RSA/RSU, di detassare le somme di ammontare variabile che verranno erogate a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme che verranno erogate sotto forma di partecipazione agli utili.

Per poter aderire all'Accordo Quadro Regionale le aziende devono rispettare integralmente sia la parte c.d. economica/normativa sia la parte c.d. obbligatoria del CCNL applicato ai propri dipendenti.

L'Accordo è immediatamente esigibile da parte di tutte le aziende rientranti nel campo d'applicazione, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati.

Nelle aziende dove siano costituite RSA/RSU, qualora il CCNL applicato preveda un limite dimensionale ai fini del raggiungimento di intese aziendali, il confronto si terrà presso la sede dell'Associazione territoriale aderente a Confcommercio Lombardia, con l'assistenza delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Accordo.

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Regionale dovranno compilare il modello di adesione e trasmetterlo esclusivamente tramite PEC seguendo le indicazioni riportate al precedente punto 15.

17. PER APPROFONDIRE

**PER APPROFONDIRE LE CONDIZIONI E
LE PROCEDURE PER APPLICARE
LA DETASSAZIONE**

**Direzione Sindacale • Sicurezza sul lavoro
AREA LAVORO**

 02.798712

 sindacale@unione.milano.it

**PER INFORMAZIONI E ASSISTENZA SULLA
SOTTOSCRIZIONE DI ACCORDI SINDACALI
NELLE AZIENDE CON PIÙ DI 30 DIPENDENTI
OVE SIANO PRESENTI RSA/RSU**

**Direzione Sindacale • Sicurezza sul lavoro
AREA RELAZIONI SINDACALI**

 02.7750314

 sindacale@unione.milano.it

**PER INFORMAZIONI SULL'ISCRIZIONE AD
UNIONE CONFCOMMERCIO
MILANO – LODI – MONZA E BRIANZA**

**Direzione Amministrazione Controllo e Finanze
UNITÀ CONTRIBUTI ORDINARI INTEGRATIVI E INTERASSOCIATIVI**

 02.7750360/361

 anagrafe@unione.milano.it

**PER CONOSCERE I VANTAGGI DELLA
CONVENZIONE CONFCOMMERCIO
MILANO - EDENRED**

**Direzione Rete Organizzativa Confcommercio Milano
AREA SVILUPPO ASSOCIATIVO**

 02. 7750 372

 marketing@unione.milano.it





Edenred, inventore di Ticket Restaurant® e di soluzioni per il welfare aziendale, sviluppa programmi destinati a migliorare l'efficienza di ogni tipo di organizzazione e ad aumentare il potere di acquisto delle persone.

- I numeri di Edenred Italia
- 1,5 milioni di utilizzatori
- 60.000 aziende clienti
- 150.000 partner commerciali affiliati

Le soluzioni proposte di Edenred in ambito welfare, garantiscono che le risorse stanziate dalle imprese verranno destinate ad un'utilizzazione specifica nell'ambito dei benefit per i dipendenti e collaboratori.



Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza è l'Organizzazione sindacale di rappresentanza delle imprese che operano nel Terziario (Commercio, Turismo, Servizi e Professioni).

Sostiene e tutela gli interessi degli imprenditori, associa oltre 40.000 aziende in cui lavorano più di 300.000 addetti, che fanno riferimento a 116 associazioni di categoria e a 19 associazioni territoriali.



SCOPRI LE SOLUZIONI PROPOSTE IN AMBITO WELFARE AZIENDALE

Per tutti i Soci Confcommercio Milano riserviamo una persona di riferimento specifica per attività di consulenza dedicata

WELFARE AZIENDALE: OFFERTA DEDICATA AGLI ASSOCIATI CONFCOMMERCIO MILANO

Il **welfare aziendale** come strumento per generare valore per imprese, lavoratori e il territorio.

Questo il contenuto della convenzione sottoscritta tra Edenred Italia e Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza.



PER MAGGIORI INFORMAZIONI O PER RICHIESTA APPUNTAMENTO:

CONFCOMMERCIO
MILANO – LODI – MONZA E BRIANZA
Area Sviluppo Associativo
Tel. 02 7750 372
E-mail marketing@unione.milano.it

Grazie alla partnership e fruttando il paniere Edenred, 40.000 imprese associate che occupano oltre 300.000 dipendenti potranno **fruire in esclusiva e a condizioni vantaggiose** di servizi offerti da Edenred, al fine di migliorare la produttività dell'azienda, aumentare il potere d'acquisto dei lavoratori e generare ricchezza per il territorio.

Ticket Compliments®

Il buono acquisto che permette alle aziende di offrire il massimo valore ai dipendenti senza l'installazione di alcuna piattaforma e nessun costo di attivazione.

L'azienda ha la possibilità di scegliere tra 3 differenti soluzioni:

1. **Ticket Compliments® Top Premium**, il buono acquisto offre la massima libertà di scelta grazie ad un **Network selezionato di 10.000 punti shopping in tutta Italia**
2. **Ticket Compliments® Selection**, è l'unico buono acquisto che permette di fare il pieno di carburante e che può essere utilizzato per la spesa alimentare, acquisti di elettronica, profumeria e altro ancora in **5.000 punti di shopping convenzionati e stazioni di servizio**
3. **Ticket Compliments® Spesa**, il buono acquisto dedicato alla spesa quotidiana **accettato in oltre 6.500 supermercati in Italia**

Condizioni riservate:

- Packaging incluso con folder tascabile e con principali loghi della rete, con azzeramento costi di produzione e confezionamento
- Nessun canone per l'attivazione del servizio
- Azzeramento dei costi di consegna
- Eventuale personalizzazione gratuita sui Voucher Compliments® o sulla confezione regalo
- **Migliori condizioni di mercato in base alle specifiche esigenze aziendali con listino agevolato e riservato ai Soci di Confcommercio Milano**

Ticket Welfare®

La corsia preferenziale per il welfare aziendale.

La prima soluzione di welfare aziendale facile per aziende e dipendenti, disponibile in tempi rapidi e con il minimo sforzo e adatto ad aziende di ogni dimensione e tipologia.

Un'ampia gamma di servizi per i dipendenti e i loro familiari, ovvero:

- Prestazioni sanitarie
- Cura dei familiari
- Sport e benessere
- Tempo libero
- Cultura e formazione
- Istruzione dei figli

Una rete di oltre 3.000 operatori convenzionati su tutto il territorio nazionale che lo rendono un voucher facile da gestire e conveniente.

Condizioni riservate:

- Questionario di welfare gratuito per azienda e dipendenti
- Animazione della Campagna di Welfare
- **Migliori condizioni di mercato in base alle specifiche esigenze aziendali con listino agevolato e riservato ai Soci Confcommercio Milano**

FlexBenefit®

Innovativa piattaforma che consente alle aziende di erogare benefit utili ai dipendenti beneficiando di significativi vantaggi fiscali.

Soluzione modulare che consente di integrare diverse tipologie di benefit (Ticket Compliments®, Ticket Welfare® etc..) in una logica flessibile in base a quanto previsto dalla policy aziendale relativa al Piano Welfare di tipo rimborsuale.

Condizioni riservate:

- **Migliori condizioni di mercato in base alle specifiche esigenze aziendali con listino agevolato e riservato ai Soci Confcommercio**
- **AZZERAMENTO DEL COSTO DI ATTIVAZIONE PIATTAFORMA**

LEGGE 28 dicembre 2015, n. 208: Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016), come modificata da legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) da legge 21 giugno 2017, n. 96 (manovra correttiva) da legge 27 dicembre 2018, n. 205 (legge di bilancio 2018)

182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonchè le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

183. Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

184. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, nè sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182. Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.

184-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, nè sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

- a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005;
- b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);
- c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite. Ai fini di quanto stabilito dall'articolo 68, comma 6, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il costo o il valore di acquisto è pari al

valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 182.

185. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

186. Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 80.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

187. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

188. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.

189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.

Questa disposizione sostituisce, a decorrere dal 24 aprile 2017, la precedente previsione di innalzamento fino a 4.000 euro del limite di cui al comma 182, per le aziende che coinvolgevano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

190. All'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modifiche: a) al comma 2: 1) la lettera f) è sostituita dalla seguente: «f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100»; 2) la lettera f-bis) è sostituita dalla seguente: «f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari»; 3) dopo la lettera f-bis) è inserita la seguente: «f-ter) le

somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12»; b) dopo il comma 3 è inserito il seguente: «3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 22 dicembre 1986, n. 917
Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi

Art. 51

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. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore 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 il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);

b) LETTERA SOPPRESSA DAL D.L. 27 MAGGIO 2008, N. 93, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 24 LUGLIO 2008, N. 126;

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione; d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;**(1)**

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi

di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

f-quater) i contributi e i 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 decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, 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; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 25 GIUGNO 2008, N. 112, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2008, N. 133;

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta.

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa. 2-bis. Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni: a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione; b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati; c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento

dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia. (126)

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

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

4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:

a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente; (130)

b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

4-bis. COMMA ABROGATO DALLA L. 28 DICEMBRE 2015, N. 208.

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonchè i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.

6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all' articolo 2161 del citato codice, nonchè le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione. **(2)**

7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12, e di trasporto delle cose, nonchè le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.

8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la sorresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5.

8-bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

(1) La L. 11 dicembre 2016, n. 232 ha disposto (con l'art. 1, comma 162) che "Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, 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 contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale".

(2) Il D.L. 22 ottobre 2016, n. 193, convertito con modificazioni dalla L. 1 dicembre 2016, n. 225, ha disposto (con l'art. 7-quinquies, comma 1) che "Il comma 6 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, si interpreta nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi stabilita sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:

- a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;
- b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;
- c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta".

Art. 100

Oneri di utilità sociale

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

29 APR 2016

Reg. B 1462
R. Zambetti

CORTE DEI CONTI



0009448-01/04/2016-SCCLA-Y31PREV-A



*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con
il Ministro dell'Economia e delle Finanze*

VISTO l'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;

VISTI i commi da 183 a 186 dello stesso articolo e, in particolare, il comma 186, il quale prevede che le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000;

VISTO il comma 187 dello stesso articolo, il quale prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

VISTO il comma 188 dello stesso articolo, il quale demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la individuazione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182, nonché delle modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro di cui al comma 189, nonché le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187 del medesimo articolo;





VISTO il comma 189 dello stesso articolo, il quale prevede che il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188;

VISTO il comma 190 dello stesso articolo, il quale modifica il comma 2 e introduce il comma 3-*bis* all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

VISTO il comma 191 dello stesso articolo, il quale prevede che le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono ridotte di 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021 e 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022;

VISTO l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quale prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

VISTO l'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, il quale prevede che i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati

DECRETA

Art. 1
(*Oggetto e finalità*)



1. Ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190, della legge n. 208 del 2015, il presente decreto disciplina:

- a) i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- b) gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- c) le ulteriori modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191.

2. Il presente decreto disciplina, altresì, le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 1, lettera a).

3. Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 182 a 185, della legge n. 208 del 2015 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui allo stesso comma 182.

Art. 2

(Premi di risultato e criteri di misurazione)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

2. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Art. 3

(Partecipazione agli utili)



1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile.

2. Agli utili distribuiti ai sensi del comma 1 si applica l'articolo 95, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

Art. 4

(Coinvolgimento paritetico dei lavoratori)

1. L'incremento di cui all'articolo 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015 è riconosciuto qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

2. Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al comma 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Art. 5

(Deposito e monitoraggio dei contratti)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 e 189, della legge, n. 208 del 2015, il deposito di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto, redatta in conformità al modello di cui all'allegato n. 1. Il modello di dichiarazione è reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - www.lavoro.gov.it e aggiornato con decreto direttoriale.

Art. 6

(Voucher)

1. L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 3-bis, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico. Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a



terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

2. In deroga a quanto disposto dal comma 1, i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione.

3. L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207

Art. 7
(Efficacia)

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi.

2. Nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge n. 208 del 2015 e dal presente decreto. Nei casi di cui al presente comma, il deposito dei contratti, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, unitamente all'autodichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto.

Il presente decreto sarà trasmesso ai competenti organi di controllo e pubblicato sul sito web del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it (sezione pubblicità legale) e, in avviso, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

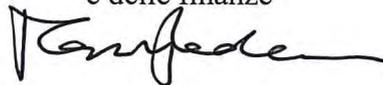
Roma, il

25 MAR 2016

Il Ministro del lavoro
e delle politiche sociali



Il Ministro dell'economia
e delle finanze



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:

Welfare aziendale

Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto

File Contratto *

Seleziona

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.....



* Obbligatorio



Direzione Centrale Normativa

Roma, 15 giugno 2016

***OGGETTO: Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1 commi 182-190
legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016).***

PREMESSA	4
1. TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO E DELLE SOMME DERIVANTI DALLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI.....	5
1.1. Ambito soggettivo di applicazione dell’agevolazione.....	6
1.1.1. Il settore privato.....	6
1.1.2. I dipendenti interessati	8
1.2. Ambito oggettivo: le retribuzioni agevolabili	10
1.3 Il presupposto della contrattazione collettiva.....	13
1.4. Ammontare dei premi agevolabili	15
1. 5. Applicazione dell’imposta sostitutiva del 10 per cento.....	17
2. BENI E SERVIZI (BENEFIT) NON SOGGETTI A TASSAZIONE	19
2.1 Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f).....	20
2.2 Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis).....	21
2.3 Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter)	23
2.4 Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione	24
2.5. Le deroghe dell’articolo 6 del Decreto	26
2.5.1: I voucher emessi per più beni, prestazioni o servizi.....	26
2.5.2 Buoni pasto	28

3 BENI E SERVIZI (BENEFIT) EROGATI IN SOSTITUZIONE DI PREMI.....	29
3.1 Ambito applicativo	29
3.2 Benefit di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR.....	32
4. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELL'AGEVOLAZIONE	35
4.1 Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente.....	35
5. EFFICACIA TEMPORALE DELLE NUOVE DISPOSIZIONI	37

PREMESSA

L'articolo 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016) ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, che si sostanzia nell'attribuzione di opere, servizi nonché in alcuni casi somme sostitutive (di seguito anche *benefit*), connotati da particolari rilevanza sociale.

Si tratta di disposizioni che interessano diverse componenti del reddito di lavoro dipendente collegate tra di loro in un disegno unitario, finalizzato a ridurre l'onere fiscale gravante sul lavoro subordinato, sia a favore dei dipendenti - assoggettati ad una minor tassazione per alcune voci retributive - sia a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri contributivi dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito di lavoro dipendente ed alla possibilità di dedurre – nella determinazione di tale reddito - spese sostenute per il welfare aziendale in precedenza soggette invece a una limitata deducibilità..

Le nuove misure attribuiscono, inoltre, rilevanza alla contrattazione aziendale o territoriale di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le cui previsioni assumono un ruolo centrale nella applicazione dei benefici.

In particolare i commi da 182 a 189 della legge di Stabilità hanno reintrodotta, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento per i premi di produttività del settore privato, delineata sulla falsariga delle misure temporanee previste in anni precedenti ma con importanti elementi di novità, tra cui l'estensione del beneficio alla partecipazione agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori e la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di ricevere i premi sotto forma di benefit detassati.

Il comma 190, a complemento di tali previsioni, interviene in materia di benefit che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente ed, in particolare, amplia le ipotesi che possono essere previste in sede di

contrattazione anziché decise unilateralmente dal datore di lavoro, favorendo la loro erogazione in sostituzione delle retribuzioni premiali, ed inoltre, consentendo di corrispondere i benefit mediante titoli di legittimazione, ne rende più agevole la fruizione.

Le modalità applicative delle disposizioni sono disciplinate dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) in data 16 maggio 2016 (di seguito Decreto), di cui è stato dato avviso nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016.

La presente circolare redatta, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra l'agevolazione introdotta per i premi di produttività, facendo riferimento anche ai precedenti di prassi che risultino ancora attuali, date le analogie tra la agevolazione in commento e quelle preesistenti, prorogate fino al 2014.

Sono inoltre esaminate le nuove disposizioni in materia di benefit, anche al fine di delineare il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali ed è chiarito l'ambito entro il quale è consentita la sostituzione tra le due componenti.

In seguito, per TUIR si intende il Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. I documenti di prassi richiamati sono pubblicati nella banca dati documentazione tributaria, sul sito www.agenziaentrate.it.

1. TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO E DELLE SOMME DERIVANTI DALLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità prevede l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale nella misura del 10 per cento, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, ai premi di risultato di ammontare variabile la cui

corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di importo di 2.000 euro lordi, elevato a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

1.1. Ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione

1.1.1. Il settore privato

L'ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione risulta definito dalle specifiche caratteristiche che devono connotare il datore di lavoro e i dipendenti, sostanzialmente analoghe a quelle previste nel quadro delle precedenti edizioni dell'agevolazione.

Per quanto riguarda il datore di lavoro, ai sensi del comma 186 della legge di Stabilità 2016, l'agevolazione risulta riservata, come per il passato, al settore privato.

Si richiama in proposito, pertanto, la circolare n. 59 del 2008 (par. 15) con la quale è stato chiarito che sono escluse dalla applicazione della norma agevolativa le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ossia *“tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.”*.

Atteso il tenore letterale della norma, sono per contro assoggettabili ad imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di enti pubblici

economici, in quanto tali enti non rientrando tra le amministrazioni pubbliche di cui al richiamato articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, possono essere compresi nel settore privato.

Nell'ambito del settore privato, individuato, per esclusione, nei datori di lavoro che non rientrano tra le amministrazioni di cui al Decreto legislativo n. 165 del 2001, il beneficio può essere attribuito anche in relazione ai premi erogati ai propri dipendenti da enti del settore privato che non svolgono attività commerciale. Al riguardo, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (con nota del 13 marzo 2015), fornendo un parere alla scrivente ha chiarito che, secondo quanto precisato dalla *circolare n. 59 del 2008*, *l'espressione somme erogate a livello aziendale va inteso in senso atecnico, con la conseguenza che il beneficio può essere attribuito anche ai datori di lavoro non imprenditori e che il riferimento al settore privato sembrerebbe finalizzato solo ad escludere le pubbliche amministrazioni.*

Tale orientamento interpretativo può ritenersi, in linea di principio, aderente anche al contenuto del comma 186 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, naturalmente nella misura in cui risultino comunque rispettati gli altri presupposti richiesti dalla normativa agevolativa con riferimento, in particolare, alla correlazione tra i premi e i requisiti di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione come definiti dalla contrattazione collettiva secondo le indicazioni del Decreto.

Non osterebbe a tale interpretazione la previsione del comma 182 della legge di Stabilità, che estende l'applicazione del regime agevolato alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, in quanto il riferimento agli utili non appare finalizzato a circoscrivere l'applicazione del beneficio fiscale, bensì ad individuare una ulteriore modalità di erogazione delle retribuzioni premiali agevolabili.

Come chiarito con la predetta circolare n. 59/E del 2008, par. 1, nonché con la circolare n. 3/E del 2011, par.3.11, rientrano, infine, nell'ambito del settore privato le Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri

dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni, nonché gli esercenti arti e professioni sempreché le retribuzioni che erogano ai propri dipendenti rispondano alle caratteristiche previste dalla norma agevolativa.

1.1.2. I dipendenti interessati

Ai sensi del comma 186 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, l'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a euro 50.000. La misura indicata richiede quindi, analogamente alle precedenti agevolazioni due requisiti: uno di natura qualitativa, costituito dalla natura del reddito prodotto, l'altro di natura quantitativa, individuato nel limite reddituale.

Per il primo aspetto, il tenore letterale della norma esclude che l'agevolazione sia applicabile ad altre categorie di soggetti, quali, ad esempio, i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, lettera *c-bis*, del TUIR.

Per quanto concerne il limite reddituale, si evidenzia che le nuove norme, avendo stabilito un tetto più elevato rispetto a quello previsto dalle precedenti edizioni, fissato in euro 40.000, ampliano la platea dei lavoratori che possono accedere al beneficio.

Il limite reddituale di euro 50.000 deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, e deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni di cui all'articolo 49, comma 2, del TUIR, equiparate ai redditi di lavoro dipendente dal medesimo articolo 49 del TUIR (*cf.* circolare n. 49/E del 2008, par. 1.1.; circolare n. 11/E del 2013, par. 1).

Analogamente a quanto chiarito in relazione alle previgenti agevolazioni, ai fini della verifica del limite, occorre considerare il reddito soggetto a tassazione ordinaria. Dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere

esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata (*cf.* circolare n. 49 del 2008 par. 1.1.; circolare n. 11/E del 2013, par. 1).

In base a quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 3, del Decreto, e come previsto per il passato, tuttavia, il reddito è determinato “*al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui al...comma 182*”. Si evidenzia in proposito che gli emolumenti premiali non entreranno invece nel computo della soglia reddituale di euro 50.000, cui è subordinato l'accesso al regime agevolato, nel caso in cui siano stati sostituiti – su scelta rimessa al dipendente in base a quanto previsto dalla legge di Stabilità - con le prestazioni di welfare aziendale escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Devono inoltre essere considerate nel computo del limite le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate a tassazione in Italia (*cf.* circolare n. 59/E del 2008 par. 8). Ad esempio un soggetto che nel 2016 assume la residenza in Italia e riceve retribuzioni premiali, se nel 2015, anno in cui era residente all'estero, ha lì svolto attività di lavoro dipendente, deve verificare se il reddito di lavoro dipendente tassato all'estero sia stato di ammontare superiore a 50.000 euro.

I redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero da soggetti residenti, assoggettati a tassazione in Italia ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del TUIR, devono essere computati nel limite reddituale di euro 50.000 sulla base dell'ammontare convenzionale ivi previsto. Resta fermo, naturalmente che l'applicazione dell'imposta sostitutiva riguarda solo i casi in cui la retribuzione premiale non è assorbita dalla determinazione forfetaria della base imponibile convenzionalmente determinata.

Rientra nel computo della soglia reddituale di 50.000 euro anche la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga, ai sensi dell'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014 (c.d. Q.u.I.R., quota integrativa della retribuzione, secondo la definizione contenuta nell'articolo 1,

comma 1, lettera i) del d.P.C.M. 20.02.2015 n. 29). Tale parte integrativa della retribuzione difatti, per espressa previsione di legge, è assoggettata a tassazione ordinaria e concorre, pertanto, alla formazione del reddito complessivo da assoggettare ad imposizione (comma 756-bis dell'articolo 1 della legge n. 296 del 2006, introdotto dall'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014).

Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno precedente non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente (*cf.* circolare 59/E del 2008, par. 8; circolare 11/ E del 2013, par. 1) ed anche se il limite di 50.000 euro sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi ad essi assimilati.

Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, risulta parimenti irrilevante il superamento della soglia di reddito di lavoro dipendente di euro 50.000 nell'anno in cui sono erogati i premi agevolati o gli utili, fermo restando che determinerà l'esclusione del beneficio per i premi eventualmente erogati nell'anno successivo.

1.2. Ambito oggettivo: le retribuzioni agevolabili

L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale del 10 per cento si applica, in base a quanto previsto dal comma 182 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, ai *“premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188”*, nonché alle *“somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”*.

L'articolo 2 del Decreto definisce al comma 1 i premi di risultato e, successivamente, al comma 2, individua – con una elencazione esemplificativa – alcuni dei criteri di misurazione degli indici incrementali che possono essere previsti dalla contrattazione aziendale o territoriale ai quali i predetti premi devono essere commisurati.

In particolare, il Decreto prevede che per premi di risultato si intendono *“le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione”* (articolo 2, comma 1 del Decreto).

Riguardo ai criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, il comma 2 ne rinvia la definizione alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale, la quale deve *“prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell’aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall’accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati”*.

L’attuale normativa non riserva più il beneficio fiscale alla cosiddetta *“retribuzione di produttività”*, come definita nel d.P.C.M. del 22 gennaio 2013, ma ne limita gli effetti ai soli premi di risultato, escludendo dal regime agevolativo voci retributive quali, a titolo esemplificativo, le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro. 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.

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 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.

In tale contesto il comma 183 della legge di Stabilità prevede espressamente che ai fini della determinazione dei premi di risultato sia “*computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità*”, escludendo quindi che eventuali indicatori stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, riferiti ai giorni di presenza, possano penalizzare le assenze di maternità.

Si ritiene che, come per il passato (*cfr.* circolare 3/E del 2011, paragrafo 3.1.), possono essere ammessi al beneficio di cui all'articolo 1, comma 182 della legge n.208 del 2015 anche i ristorni ai soci lavoratori di cooperative di cui all'articolo 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142 nella misura in cui siano conformi alle previsioni introdotte dalla legge di Stabilità per il 2016 e dal Decreto. La peculiarità dell'istituto del ristorno comporta che la cooperativa sia tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni, secondo le modalità di cui all'articolo 5 del Decreto. Anche la distribuzione dei ristorni deve risultare dal modello di dichiarazione allegato al Decreto, attraverso la compilazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa che, in questo caso, potrà essere utilizzata anche per i ristorni ai soci lavoratori di cooperative.

Una novità introdotta dalla legge in esame è data dalla possibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva anche le “*somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa*” (articolo 1, comma 182). Sotto questo

profilo, l'articolo 3 del Decreto specifica che “*per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile*”. Non si tratta quindi dell'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale bensì della modalità di erogazione della retribuzione, prevista dal libro V del codice civile nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, secondo la quale il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili. 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, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio (artt. 2423, 2435, 2464, 2491, 2516 del c.c.), in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (articolo 2433 e seguenti c.c.).

Si evidenzia che in base alla formulazione della norma e dello stesso Decreto, la partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Tali elementi devono, invece, ricorrere in caso di corresponsione dei premi di risultato, agevolabili anche per le imprese in perdita.

Anche l'erogazione di somme sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa deve risultare dalla compilazione dell'apposita Sezione contenuta nel modello di dichiarazione allegato al Decreto.

1.3 Il presupposto della contrattazione collettiva

Il comma 187 della legge di Stabilità prevede che, ai fini della applicazione delle disposizioni in materia di lavoro dipendente, introdotte dalla stessa legge di Stabilità (commi da 182 a 191), le somme e i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva, e quindi sia i premi di risultato rispondenti ai criteri definiti dal Decreto che gli utili da distribuire, devono essere “*erogati in*

esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81" (comma 187).

In base al richiamato articolo 51 del d.lgs n. 81 del 2015, concernente la *"disciplina organica dei contratti di lavoro"* gli agenti negoziali legittimati alla sottoscrizione degli accordi sono individuati *"Salvo diversa previsione... nelle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria"*.

L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, come chiarito già in passato con circolare n. 3/E del 2011 (par. 1.)

Ai sensi del comma 187 e degli artt. 2 e 4 del Decreto, risulta demandata al contratto la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali nonché degli strumenti e delle modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro ai fini dell'incremento da 2.000 a 2.500 euro dell'importo massimo agevolabile.

E' inoltre necessario che siano gli accordi contrattuali a riconoscere la possibilità, prevista dal comma 184, di erogare i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente, sottraendo in tal modo alla contrattazione individuale una scelta che per il dipendente determinerebbe ripercussioni anche sul piano previdenziale.

Un'ulteriore condizione che occorre evidenziare riguarda l'articolo 5 del Decreto 25 marzo 2016, laddove si stabilisce che per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva introdotta dall'articolo 1, commi 182 e 189, della legge n. 208 del 2015 è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali, che prevedono la erogazione di premi di risultato e di somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa siano depositati (in attesa dell'effettivo avvio dell'Ispettorato nazionale del lavoro) presso la Direzione territoriale del lavoro

competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto. Il deposito del contratto e la relativa dichiarazione andranno effettuati utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione “Servizi” del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all’indirizzo: www.lavoro.gov.it.

In caso di contratti territoriali o aziendali che al 16 maggio, data di pubblicazione del Decreto sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, risultino già depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente ai sensi dell’articolo 14 del Decreto legislativo n. 151 del 2015 (ad esempio un contratto territoriale già depositato a cura di una delle Parti sociali firmatarie), il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell’avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito). In caso di contratti collettivi territoriali il datore di lavoro, all’atto della compilazione del modulo, dovrà evidenziare nella Sezione 2 la tipologia di contratto “Territoriale”.

In via generale, con particolar riferimento ai contratti collettivi territoriali, il termine di 30 giorni previsto dal Decreto è da riferirsi al deposito dei soli contratti, mentre la dichiarazione di conformità potrà essere compilata e trasmessa dal datore del lavoro anche successivamente a tale termine, purché tale adempimento avvenga anteriormente al momento della attribuzione dei premi di risultato ovvero della erogazione delle somme a titolo di partecipazione agli utili di impresa.

1.4. Ammontare dei premi agevolabili

L’imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionale e comunale, pari al 10 per cento dei premi e somme erogati dal sostituto d’imposta, opera entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro annui lordi, sia per i premi di risultato che per gli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti. Nella ipotesi di

erogazione sia di premi che di utili il limite va applicato alla somma delle due componenti e non è superabile neanche in presenza di più rapporti di lavoro (*cfr.* circolare 49/E del 2008, par. 1.4).

In entrambi i casi, come già precisato, il limite di 2.000 euro è elevabile, in base a quanto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, a 2.500 euro per le aziende che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità specificate dal Decreto. A questo proposito, è opportuno chiarire come le disposizioni recentemente introdotte siano finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro. Per tale motivo, come specificato nel Decreto, non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro. In presenza di tali forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori l'agevolazione può essere riconosciuta nel maggior limite di premio o di utile di 2.500 euro a tutti i lavoratori dell'azienda.

In base al comma 191 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, le erogazioni premiali non usufruiscono, invece, dello sgravio contributivo introdotto dall'articolo 1, comma 67, della legge 24 dicembre 2007, n. 247; le risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi vengono difatti destinate alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

L'assoggettamento a contribuzione previdenziale dei premi di produttività non altera il limite di importo entro cui questi sono fiscalmente agevolabili, pari, come detto, a 2.000 o a 2.500 euro. Ai fini del calcolo dell'imposta sostitutiva, tale limite deve essere assunto al netto dei contributi previdenziali, sia per la quota a carico del datore di lavoro che per la quota a carico del lavoratore, in quanto gli oneri contributivi sono esclusi dalla concorrenza al reddito di lavoro dipendente, considerata l'armonizzazione tra base retributiva imponibile ai fini fiscali e contributivi (articolo 6 del d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314; *cfr.* circolare INPS n. 263 del 24 dicembre 1997).

Il limite di 2.000/2.500 euro deve intendersi, pertanto, al lordo della ritenuta fiscale del 10 per cento e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie (*cfr.* circolare 59/E del 2008, par. 14); eventuali importi eccedenti sono assoggettati alla tassazione ordinaria.

1. 5. Applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità prevede, quale misura di favore per le retribuzioni premiali, l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali nella misura del 10 per cento, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano all'imposta sostitutiva, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette. La agevolazione, sia per la natura sostitutiva dell'imposta da applicare sia per il livello della aliquota, risulta analoga a quella prevista dalle precedenti disposizioni di favore in materia. Se ne differenzia, tuttavia, in quanto nonostante non sia stata inserita nel TUIR, è divenuta oggi una misura strutturale del sistema, avendo perso il carattere di provvisorietà che l'aveva in passato connotata. Le somme tassate con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni ad esso commisurate quali, ad esempio, le

detrazioni per carichi di famiglia o le detrazioni per reddito di lavoro dipendente; queste ultime, essendo previste in misura decrescente rispetto al reddito complessivo, spetteranno per un maggiore ammontare.

L'esclusione dal reddito complessivo di tali somme incide favorevolmente anche sulla spettanza del bonus IRPEF previsto dall'articolo 13, comma 1-bis, del TUIR, posto che le somme assoggettate ad imposta sostitutiva non devono essere computate nel reddito complessivo al fine di calcolare l'importo del credito spettante in relazione alla soglia dei 26.000 euro di cui al comma 1-bis dell'articolo 13 del TUIR.

Le medesime somme rilevano invece a favore del contribuente nei casi in cui il diritto a percepire il bonus venisse meno non per assenza del requisito reddituale, ma per assenza di imposta da versare (*cf.* circolare 9/E del 14 maggio 2014, par. 3.1).

La tassazione dei premi mediante imposta sostitutiva può risultare in alcuni casi sfavorevole al dipendente in quanto esclude la possibilità di far valere oneri deducibili o detraibili - che consentono di ridurre, rispettivamente, la base imponibile da assoggettare all'IRPEF o l'ammontare dell'IRPEF dovuta - i quali, in assenza di una diversa specifica previsione, possono essere computati solo in sede di tassazione ordinaria del reddito complessivo. Da qui la possibilità riconosciuta al dipendente di optare per la tassazione ordinaria se ritenuta più favorevole (*cf.* circolare n. 49/E del 2008, par. 1.5; circolare n. 11/E del 2013, par. 4).

I redditi assoggettati ad imposta sostitutiva rilevano ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) in quanto non è presente nella legge di Stabilità la previsione, contenuta nel disegno di legge "recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge di Stabilità 2016)" che ne escludeva espressamente la rilevanza a tale fine. Restano applicabili pertanto le regole generali in base alle quali il reddito rilevante ai fini ISEE è ottenuto sommando anche i redditi assoggettati ad imposta sostitutiva (d.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159, *Regolamento concernente*

le revisione delle modalità di determinazione e i campi di applicazione dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)). I predetti redditi si computano inoltre ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

2. BENI E SERVIZI (BENEFIT) NON SOGGETTI A TASSAZIONE

La legge di Stabilità è intervenuta anche nel ridefinire le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto “welfare aziendale”. Si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente.

In particolare, il comma 190 dell'articolo 1 della legge di Stabilità ha apportato modifiche alla disciplina del reddito di lavoro dipendente, rilevanti anche per i piani di welfare aziendale o di *flexible benefit*, ovvero i piani che mettono a disposizione del dipendente un paniere di “utilità” tra i quali questi può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze. La disposizione ha ampliato le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, attraverso un intervento sistematico nell'articolo 51 del TUIR. In particolare, ha modificato le lettere f) ed f-bis) del comma 2, ha introdotto la lettera f-ter) nel medesimo comma nonché il comma 3-bis, in base al quale i benefit indicati nei commi 2 e 3 possono essere erogati mediante la attribuzione di titoli di legittimazione.

Le citate lettere f) ed f-bis), che individuano le erogazioni connotate dalle particolari finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono state oggetto nel tempo di ripetuti interventi normativi che ne hanno in vario modo definito le modalità di erogazione, al fine di distinguere quelle che potevano essere corrisposte anche in somme di denaro, rispetto alle altre attribuibili solo in prestazioni, opere o servizi, nonché quelle che non potevano essere oggetto di contrattazione ma dovevano essere erogate in via volontaria dal datore di lavoro.

Tali aspetti sono stati ora nuovamente ridefiniti dalle modifiche in esame che, tuttavia, hanno mantenuto inalterata la caratteristica essenziale, che connota le citate lettere f), f-bis) nonché la nuova lettera f-ter) dell'articolo 51 del TUIR, in base alla quale la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è subordinata alla condizione che i benefit siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti. La precedente prassi ha chiarito che nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano.

Di conseguenza, le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente (*cf.* circolare 326 del 1997, par. 2.2.6). articolo

2.1 Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f)

In base alla nuova formulazione della lettera f) dell'articolo 51 del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;”*.

La modifica innova rispetto alla precedente formulazione in quanto esclude dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali e non solo quando siano volontariamente erogati dal datore di lavoro, uniformandone per tale aspetto la disciplina a quella prevista dalle successive lettere f-bis) ed f-ter).

La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

Resta invariato l'ambito oggettivo di applicazione della norma che comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, che, come affermato dalla precedente prassi (*cf.* circolare 326 del 1997; circolare 238 del 2000), possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore. Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.

Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, da parte di strutture esterne all'azienda ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, la disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.

2.2 Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis).

La lettera f-bis), nella nuova formulazione, dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente *“le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di*

dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;”.

Le modifiche apportate sono principalmente volte ad ampliare e meglio definire i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai familiari del dipendente, anche fiscalmente non a carico, limitati nella precedente formulazione alle “*...somme,.. servizi,.. prestazioni per la frequenza di asili nido e di colonie climatichenonché ... borse di studio*”.

Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre, sostituisce la locuzione “colonie climatiche”, ormai desueta, con “centri estivi e invernali” e “ludoteche”.

La menzione delle borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti, presente anche nella precedente disposizione, completa la gamma dei benefit con finalità didattiche e di istruzione, per la cui definizione possono tornare utili i chiarimenti forniti con la circolare n. 238 del 2000, con la quale è stato precisato che rientrano nella lettera f-bis) le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all’articolo 12. In tale nozione possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell’ambito scolastico.

Data l’ampia formulazione della lettera f-bis), sono riconducibili alla norma il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d’istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l’offerta –anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting.

Per quanto concerne le modalità di erogazioni delle prestazioni, l'attuale formulazione della lettera f-bis) conferma la possibilità che il datore di lavoro eroghi i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

2.3 Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter)

Il comma 190 dell'articolo 1 della legge di Stabilità ha introdotto la lettera f-ter) al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. In ragione di tale disposizione, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;”*.

La norma, nell'intento di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese.

Malgrado la dizione della norma non faccia riferimento ai servizi, tale omissione non appare significativa posto che questi possono comunque rientrare nella previsione della lettera f). Con circolare n. 2/E del 2005 è stato precisato che i soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente

richiamate e deve risultare da certificazione medica. L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricollegli all'esistenza di patologie.

Per quanto concerne la individuazione dei familiari anziani, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del TUIR

2.4 Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione

L'articolo 1, comma 190, lettera b), ha inserito, dopo il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, il comma 3-bis secondo cui *“ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.”*.

Il comma 3-bis, nel disciplinare in via generale tale modalità di erogazione dei benefit, sancisce che i titoli che li rappresentano, anche se connotati da un valore nominale, non configurano denaro. Sono superate, pertanto, le incertezze interpretative sulla natura del titolo emerse in passato, risolte dalla prassi amministrativa attraverso un esame caso per caso.

La specifica disciplina delle caratteristiche e delle modalità di fruizione dei titoli in esame è dettata dall'articolo 6 del Decreto il quale li definisce “voucher” e stabilisce, al comma 1, che *“...Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare”*. Sono previste poi dai successivi commi 2 e 3 alcune deroghe alle regole generali.

Il comma 1 dell'articolo 6 del Decreto connota il documento di legittimazione come un titolo rappresentativo di una specifica utilità; la

previsione secondo cui il documento deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale prefigura una esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta che, ai sensi della prima parte del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9 del TUIR. Si ricorda che con risoluzione n. 26/E del 2010 è stato chiarito che il valore normale può essere costituito anche dal prezzo scontato, praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore.

Pertanto, i voucher di cui al citato comma 1:

- 1) non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili;
- 2) non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR.

I "voucher" hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono pertanto la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

L'oggetto della prestazione alla quale il titolo può dare diritto, secondo quanto previsto dallo stesso comma 190, deve consistere in un bene o un servizio e, pertanto, il voucher non può essere rappresentativo di somme di denaro.

L'uso del voucher agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati, alle quali, come già detto, il datore di lavoro può fare ricorso a condizione che il dipendente non intervenga nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, potendo altrimenti configurarsi un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro ove non previsto. Anche nel caso dei voucher il dipendente assume la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

La prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore

nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto.

Non rilevano ai fini in esame, eventuali corrispettivi pagati dal dipendente alla struttura che eroga il benefit, a seguito di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente dal dipendente. Ad esempio se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante voucher consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso contrattato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione del voucher.

2.5. Le deroghe dell'articolo 6 del Decreto

2.5.1: I voucher emessi per più beni, prestazioni o servizi

In deroga al principio in base al quale i voucher *“devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale”* (articolo 6, comma 1, del Decreto), il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto, prevede che *“i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro”*.

La deroga alle regole generali contenute nel comma 1 costituisce una eccezione al “divieto di cumulo”, potendo un unico voucher rappresentare più beni e servizi, di importo complessivo non superiore a 258, 23 euro.

La pluralità di beni e servizi erogabili attraverso l'utilizzo di un unico voucher si riflette sulle modalità di individuazione dei beni e servizi rappresentati dal titolo di legittimazione.

Mentre il voucher monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato *ab origine e definito nel valore*, il voucher cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio – ad esempio - ad una elencazione contenuta su una

piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel “carrello della spesa”, per un valore non eccedente 258,23 euro. Depone in tal senso la *ratio* della norma, che ha riguardo al valore complessivo dei beni e servizi di cui all’articolo 51, comma 3, del TUIR, che non deve eccedere 258,23 euro.

E’ sufficiente, pertanto, che il valore dei beni e servizi erogati non ecceda il limite di 258,23 euro; diversamente l’intero importo concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Si ricorda che il comma 3 dell’articolo 51 del TUIR -statuisce l’esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d’imposta, a euro 258,23. Con circolare n. 59/E del 2008 sono state ricondotte nell’ambito di applicazione di tale ultima norma le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi (ad es. buoni carburante) di importo non superiore al citato limite. La determinazione del valore da attribuire ai beni e servizi offerti ai fini della verifica della soglia di esenzione avviene ai sensi dell’articolo 9 del TUIR.

La soglia di esenzione di euro 258,23, riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente, ad eccezione delle esclusioni specificatamente previste. La soglia, inoltre, deve essere verificata, anche per i voucher, con riferimento all’insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo di imposta. Qualora il valore dei fringe benefit, complessivamente erogati nel periodo d’imposta – sia sotto forma di voucher che nelle modalità ordinarie – superi il citato limite di 258,23 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

2.5.2 Buoni pasto

Il comma 3 dell'articolo 6 del Decreto fa salva la disciplina relativa ai servizi sostitutivi di mensa prevedendo che *“l'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal Decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207”*.

L'espressa salvaguardia delle disposizioni di cui al d.P.R. n. 207 del 2010 sottrae i buoni pasto alla disciplina di cui all'articolo 6 del Decreto in considerazione delle loro specificità e funzione, che li differenziano dai voucher.

I voucher di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto costituiscono, pertanto, uno strumento distinto dalle prestazioni sostitutive del servizio di mensa (c.d. buoni pasto o ticket) di cui al comma 2, lettera c), dell'articolo 51 del TUIR, le quali non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“...fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica ...”*.

Il mantenimento delle disposizioni disciplinanti le caratteristiche e la regolamentazione dell'utilizzo dei buoni pasto consente di recuperare gli orientamenti interpretativi formati in relazione al trattamento fiscale dei suddetti strumenti, tra cui la risoluzione n. 26 del 2010, con la quale è stato precisato che *“L'importo del loro valore nominale che eccede il limite di 5,29 euro non può essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51...”*.

La funzione dei buoni pasto resta quella di permettere all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del documento (articolo 285, comma 4, lettera a), del d.P.R. n. 207 del 2010). L'importo dei buoni pasto che eccede il citato limite di 5,29 euro, o 7 euro per i ticket elettronici, concorre pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Riguardo alle caratteristiche del c.d. “buono pasto”, anche nel contesto delle norme disciplinanti la conversione dei premi di risultato il buono pasto potrà continuare ad essere utilizzato *“durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a*

tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto..." (articolo 285, comma 4, lettera c), del d.P.R. n. 207 del 2010).

Dai richiami operati si possono trarre le conclusioni che seguono.

Il buono pasto, al pari del voucher, non è "cedibile, commercializzabile, cumulabile o convertibile in denaro" ed è "utilizzabile esclusivamente per l'intero valore facciale" (lettera d) ed e) del d.P.R. n. 207 del 2010); per i buoni pasto, a differenza di quanto previsto per i voucher dall'articolo 6, comma 1, del Decreto, non è preclusa la possibilità di integrazione monetaria da parte del dipendente.

L'emissione del buono pasto, a differenza di quella del voucher, è riservata esclusivamente dalle società aventi i requisiti di cui al comma 1 dell'articolo 285 del d.P.R. n. 207 del 2010.

Infine, laddove la sostituzione con voucher riguardi i beni e servizi di cui al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, l'erogazione – al pari del buono pasto - dovrà essere rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi, secondo le precisazioni fornite nei paragrafi precedenti (*cf.* circolare n. 326/E del 1997; circolare n. 188/E del 1998).

3 BENI E SERVIZI (BENEFIT) EROGATI IN SOSTITUZIONE DI PREMI

3.1 Ambito applicativo

L'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità dispone che *"le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182"*.

La disposizione attribuisce al dipendente un'ulteriore facoltà di scelta in relazione ai premi di risultato, in quanto accanto alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva, in luogo di quella ordinaria, gli riconosce anche la possibilità di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, prevedendo che, in ogni caso, i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR non scontino alcuna tassazione, nei limiti previsti dai citati commi.

Ai sensi del successivo comma 187, la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali; l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR.

In considerazione della circostanza che né la legge né il Decreto dettano ulteriori regole, si deve ritenere che l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso.

L'ambito di applicazione del comma 184, a prescindere dagli aspetti civilistici relativi alla sostituibilità tra remunerazioni monetarie e remunerazioni in natura, sotto il profilo fiscale, deve essere valutato in base a criteri sistematici che pongono la disposizione in connessione con gli altri commi della stessa legge di Stabilità, concernenti il reddito di lavoro dipendente, e con i principi generali dettati dall'articolo 51 del TUIR.

In particolare, si evidenzia che il dato testuale del comma 184, nel confermare la detassazione dei benefit, fa riferimento all'ipotesi in cui i beni e i servizi indicati nell'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR siano fruiti "*...in sostituzione....delle somme di cui al comma 182*" ovvero dei premi di risultato e degli utili, altrimenti soggetti all'imposta sostitutiva.

La portata del comma 184, limitata ai soli premi di risultato e agli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva richiamati al comma 182, risulta, inoltre,

confermata dal fatto che non sono presenti né nella relazione tecnica alla legge di Stabilità né nel Decreto elementi che possano far emergere una diversa volontà del legislatore.

Pertanto, la disposizione secondo cui i beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo restano detassati anche se fruiti in sostituzione di somme resta limitata all'ipotesi in cui ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- le somme costituiscano premi o utili riconducibili al regime agevolato (articolo 1, comma 182, della legge di Stabilità per il 2016);

- la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR.

Il benefit erogato in sostituzione del premio di risultato, nei termini consentiti dal comma 184, dovrà essere valorizzato ai sensi dell'articolo 9 del TUIR e potrà consistere anche in una somma di denaro, ove ciò sia previsto dai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51 del TUIR (es. rimborso spese scolastiche), o essere erogato mediante voucher. La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

Il comma 184 disciplina le fattispecie in cui sia contemplata la possibilità di conversione di premi o utili, aventi i requisiti sopra descritti, in benefit di cui ai commi 2 e 3, ultimo periodo, dell'articolo 51 del TUIR.

La norma non trova applicazione di conseguenza nei seguenti casi:

1. Conversione tra remunerazione monetaria e benefit prevista al di fuori delle condizioni stabilite per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui al comma 182 della legge di Stabilità. Ad esempio nel caso in cui i beni e servizi siano erogati a dipendenti con un reddito superiore, nell'anno precedente a quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione dei premi di risultato o utili, o siano erogati a dipendenti con reddito inferiore, nell'anno precedente quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione di premi non correlati ad incrementi di produttività, qualità ed efficienza. In tali casi i beni e servizi concorrono alla

determinazione del reddito di lavoro dipendente, secondo le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 1, del TUIR.

2. I benefit sono erogati senza possibilità di conversione monetaria. L'obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, la erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità. In tal caso, i beni e servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente se rientrano nelle fattispecie esentative dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca 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.

Invero, si ritiene che le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non siano volte ad alterare le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.

3.2 Benefit di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR

L'irrelevanza reddituale dei benefit fruiti in sostituzione di premi o di utili erogati ai dipendenti, in base a quanto già precisato, soggiace ai seguenti limiti:

- l'ammontare massimo delle somme assoggettabili ad imposta sostitutiva;
- gli importi stabiliti per dette utilità dai commi 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR.

Le remunerazioni premiali agevolate possono essere sostituite da uno o più beni e servizi indicati nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR, tenuto conto delle modifiche normative allo stesso articolo 51, già esaminate.

Ad esempio, il lavoratore può chiedere al proprio datore di lavoro di versare il premio di risultato o gli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva, ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR, eventualmente in aggiunta ai contributi già versati dal datore di lavoro o dallo stesso dipendente.

In ragione del comma 182 in esame, tale versamento aggiuntivo potrà avvenire in esenzione di imposta entro un importo massimo lordo di euro 2.000, ovvero di euro 2.500. Conseguentemente, la parte di premio destinata alla medesima finalità eccedente tali importi concorrerà alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. L'esenzione dei contributi opererà, inoltre, nel limite complessivo di euro 3.615,20 previsto dalla richiamata lettera a). Ad esempio, se ai sensi della lettera a) sono versati alla cassa avente esclusivamente fine assistenziale contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615, 20.

Il lavoratore può sostituire il premio di risultato, nel limite di 2.000/2.5000 euro, con prestazioni sostitutive del servizio di mensa, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. In tali ipotesi, la conversione dei premi di risultato in buoni pasto - con quota esente giornaliera fino ad euro 5,29 se in formato cartaceo, ovvero fino ad euro 7 se in formato elettronico - deve avvenire nel rispetto delle disposizioni previste al riguardo dal d.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207, unitamente ai chiarimenti illustrati dalla scrivente con precedenti documenti di prassi (tra l'altro, circolare 326 del 1997 e ris. n. 63 del 2005). Analogamente, in caso di sostituzione del premio con l'indennità sostitutiva di mensa, devono essere rispettati le condizioni e i limiti previsti dalla citata lettera c) dell'articolo 51 (*cf.*, anche, circolare 326 del 1997 e risoluzione n. 41 del 2000).

In relazione ai servizi di trasporto collettivo di cui alla lettera d), l'esenzione da imposta può riguardare gli abbonamenti annuali ai mezzi di trasporto pubblico, per la tratta abitazione/luogo di lavoro e viceversa, a condizione che risultino rispettate le indicazioni fornite dall'Amministrazione Finanziaria con i documenti di prassi e, in particolare, con la circolare n. 326 del 23 dicembre 1997. I servizi di trasporto non contemplati dalla lettera d), richiesti in sostituzione del premio agevolato, possono essere detassati ai sensi dell'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51, nel limite di euro 258, 23.

La sostituzione, in esenzione di imposta, del premio di risultato agevolabile con azioni, può avvenire ai sensi della lettera g), entro il limite di

valore non eccedente complessivamente nel periodo d'imposta, euro 2.065,83. Pertanto, nell'ipotesi in cui, ricorrendo il presupposto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, il premio di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili, sia di importo non superiore ad euro 2.500, la sua conversione in azioni, al fine della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, non potrà eccedere euro 2.065,83. In caso di superamento di tale ultimo limite, la restante parte di premio agevolabile di euro 434,17 può essere assoggettata a imposta sostitutiva del 10 per cento, solo se erogata in denaro mentre se convertita in azioni deve essere assoggettata ad imposta progressiva, data l'applicabilità dell'imposta sostitutiva ai soli premi in denaro.

Per quanto concerne la lettera h) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, si ricorda che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, "*... le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste ...*".

Come più volte chiarito, con tale disposizione il legislatore mira ad evitare che il lavoratore debba presentare la dichiarazione dei redditi al solo fine di fruire di oneri deducibili di cui il datore di lavoro è a conoscenza, avendo effettuato trattenute per gli stessi.

In ragione di ciò il lavoratore può chiedere al datore di lavoro che il proprio premio di risultato sia utilizzato per il sostenimento degli oneri previsti dall'articolo 10, comma 1, del TUIR, alle condizioni e nei limiti ivi indicati.

Ad esempio il lavoratore può chiedere al datore di lavoro di versare il premio di risultato al fondo di previdenza complementare di cui alla lettera e-bis) del comma 1 dell'articolo 10 del TUIR, cui risulta iscritto il dipendente, oppure al coniuge separato, a titolo di assegno alimentare.

In tali ipotesi, le medesime somme se fossero corrisposte al lavoratore e da questo versate al fondo di previdenza o al coniuge costituirebbero oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) o lettera d), e come tali non concorrerebbero alla formazione del suo reddito imponibile. Conseguentemente

tale ipotesi è soggetta ai limiti di esenzione previsto per l'onere ma non anche al limite di esenzione previsto per la sostituibilità dei premi di risultato.

Ad esempio in caso di premio di risultato di euro 4.000, convertito in contributi alla previdenza complementare, euro 2000 sono detassati ai sensi del comma 184, ed euro 2000 sono dedotti dal reddito complessivo ai sensi della lettera e-bis) dell'articolo 10 del TUIR, o non concorrono al reddito ai sensi della lettera h) dell'articolo 51 del TUIR.

Infine, stante la formulazione del citato comma 184, il dipendente può chiedere di sostituire il premio di risultato con “...il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23, n.d.r.) ...”. Per l'individuazione delle condizioni di applicazione della disposizione e del valore dei predetti beni ceduti e dei servizi prestati si rinvia ai chiarimenti forniti nei precedenti paragrafi.

4. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELL'AGEVOLAZIONE

4.1 Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente

L'applicazione del regime agevolato da parte del sostituto d'imposta costituisce la regola, “salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro” (articolo 1, comma 183).

Tale applicazione presuppone la previa verifica da parte del datore di lavoro del rispetto del limite di 50.000 euro di reddito del lavoratore alle sue dipendenze che, ai sensi del comma 186, deve essere riferito al precedente periodo d'imposta e includere anche le erogazioni premiali assoggettate ad imposta sostitutiva.

Il sostituto d'imposta, se ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, applica direttamente l'imposta sostitutiva mentre, se non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, applica l'imposta sostitutiva a condizione che il beneficiario attesti “... per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo

anno” (articolo, 1 comma 186), come indicato dalle istruzioni di prassi fornite, in passato, per tale ipotesi (*cf.* circolare 11/E del 2013).

Il datore di lavoro se accerta *ex post* che la retribuzione rientra nei presupposti richiesti per l’agevolazione può applicare l’imposta sostitutiva e recuperare le maggiori ritenute operate con la prima retribuzione utile, senza attendere le operazioni di conguaglio.

Il datore di lavoro, nella determinazione del premio deve computare, per espressa previsione di legge e come già precisato (v. *supra* par. 1.2) “...*il periodo obbligatorio di congedo di maternità*”.

Il sostituto deve indicare separatamente nella Certificazione Unica la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l’importo di quest’ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente.

Per quanto concerne il lavoratore, come chiarito con circolare n. 11 del 2013, questi è tenuto a comunicare al sostituto d’imposta l’insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nell’ipotesi in cui nell’anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente di importo superiore a euro 50.000 o se nell’anno di corresponsione degli emolumenti abbia percepito somme già assoggettate ad imposta sostitutiva ai fini della verifica del limite dei premi agevolabili.

Il dipendente, inoltre, può comunicare al proprio datore di lavoro la eventuale rinuncia al regime agevolato. Da tale rinuncia consegue che l’intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d’imposta, concorre alla formazione del reddito complessivo. In assenza della rinuncia scritta del prestatore di lavoro, il sostituto d’imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l’imposta sostitutiva. Tuttavia, se il sostituto d’imposta rileva che la tassazione sostitutiva è meno vantaggiosa per il lavoratore, anche in assenza di rinuncia da parte del lavoratore, può applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente (*cf.* circolare n. 11/E del 2013).

Il lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi, deve far concorrere al reddito complessivo i redditi che, nonostante l'assenza dei presupposti richiesti, siano stati assoggettati ad imposta sostitutiva. Il dipendente può utilizzare, inoltre, la dichiarazione dei redditi per applicare il regime che risulti per lui più favorevole. In particolare può assoggettare a tassazione ordinaria le somme in questione se il datore di lavoro vi abbia applicato l'imposta sostitutiva o, viceversa, applicare l'imposta sostitutiva se, pur sussistendone le condizioni, il datore di lavoro non vi abbia provveduto (in tal senso *cf.* circolari n. 49 del 2008, par. 1.5 e n. 11 del 2013, par. 4).

Come già detto, le modalità di esercizio della facoltà di convertire i premi monetari in benefit, riconosciuta al dipendente dalla contrattazione di secondo livello, è rimessa alla autonomia negoziale.

5. EFFICACIA TEMPORALE DELLE NUOVE DISPOSIZIONI

L'articolo 7, comma 1, del Decreto attuativo stabilisce l'applicazione delle nuove disposizioni *“alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi”*.

Il successivo comma 2 detta una disciplina transitoria, in base alla quale *“nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dal Decreto”*.

Tenuto conto della finalità della disciplina, tesa ad incrementare la produttività delle aziende, nonché dell'entrata in vigore della norma primaria al 1° gennaio 2016, l'applicazione del regime sostitutivo ai premi erogati nelle more della emanazione del Decreto può essere riconosciuta laddove via sia una sostanziale corrispondenza delle previsioni contenute nel contratto aziendale o territoriale ai criteri di misurazione statuiti dal Decreto stesso. In tale evenienza, l'azienda, sussistendo le condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n.208 del 2015, potrà procedere in sede

di conguaglio alla rideterminazione dell'imposta. Al fine di consentire l'applicazione del regime di favore a tali erogazioni, è però necessario che, qualora si faccia riferimento a contratti non ancora depositati, gli stessi siano depositati con la modalità di cui all'articolo 5 del Decreto. In caso, invece, di contratti già depositati prima dell'adozione del Decreto, il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito).

Gli accordi già in essere alla data di pubblicazione del Decreto potranno essere integrati per renderli pienamente conformi alle disposizioni della legge n. 208 del 2015 e del Decreto, con effetti a partire dall'anno 2016. In questi casi, l'accordo integrativo dovrà essere depositato entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità cui all'articolo 5 del Decreto.

E' possibile, peraltro, che contratti già sottoscritti ed in corso di efficacia non prevedano né la distribuzione di utili al dipendente né gli attribuiscono un potere di scelta in ordine alla possibilità di sostituire il premio con benefit. Ove detti contratti collettivi aziendali o territoriali vengano successivamente integrati con tali previsioni, possono essere assoggettati ad imposta sostitutiva gli utili erogati successivamente all'avvenuta integrazione e possono essere esentati da imposizione – entro i limiti ed alle condizioni in precedenza rappresentate - i benefit erogati in data successiva alla predetta integrazione.

* * *

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Generale dei sistemi informativi,
dell'innovazione tecnologica e della
comunicazione**

Tutte le Direzioni Interregionali e Territoriali del lavoro

Tutte le Organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro

Tutte le Organizzazioni sindacali

Ordine dei consulenti del lavoro

Loro Sedi

E, p.c.

Alla Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e relazioni industriali

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva

Sede

Allegato: 1

OGGETTO – Deposito contratti e dichiarazione di conformità ex DM 25 marzo 2016. Modalità operative.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato in data 25 marzo 2016, sono state disciplinate le modalità di attuazione delle disposizioni contenute nella legge di stabilità per il 2016 in materia di agevolazioni di imposta per premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa (articolo 1, commi 182 e seguenti, della legge n. 208 del 2015).

Successivamente, con circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 sono stati descritti i criteri e le modalità che consentono di accedere, per il settore privato, alle agevolazioni fiscali introdotte dalla citata legge di stabilità per il 2016.

Sentita la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e relazioni industriali, si forniscono le indicazioni operative specificamente connesse alla compilazione del modello e all'attività di monitoraggio e verifica di competenza degli uffici centrali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ai fini dell'attuazione di quanto previsto all'articolo 5 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, il deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla relativa dichiarazione, andrà effettuato utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione "Servizi" del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it.

In caso di contratti territoriali che, alla data di pubblicazione del citato Decreto del 25 marzo 2016, risultino già depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 (ad esempio a cura di una delle Parti sociali firmatarie), il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto territoriale applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL presso la quale è avvenuto il deposito). In questo caso il datore di lavoro, all'atto della compilazione

del modulo, dovrà evidenziare nella sezione 2 la tipologia di contratto "Territoriale".

L'attività di deposito del contratto ovvero, nel caso di cooperative, del verbale dell'assemblea dei soci che ha deliberato i "ristorni" per i soci lavoratori (cfr. in proposito il paragrafo I.2 della circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E) può essere effettuata direttamente dal datore di lavoro ovvero da tutti gli altri soggetti che, ai sensi degli articoli 1, comma 1, e 2, comma 1, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, risultano abilitati a compiere per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente. In quest'ultimo caso, tali soggetti devono ricevere apposita abilitazione da parte dei datori di lavoro che rappresentano, secondo le indicazioni inserite nell'apposita sezione del sito. Inoltre, al momento della compilazione del modulo la voce "contratto" va intesa quale "verbale di delibera" e nella sezione 6 andrà evidenziata la voce "ristorni", riferita proprio a tale fattispecie. Le altre forme di partecipazione agli utili vanno indicate nell'apposita sezione 8 del modulo che va sempre compilata, evidenziano NO o SI a seconda se il contratto contempla tale previsione, avendo cura, in caso affermativo, di indicare il numero di lavoratori e il valore annuo medio procapite.

A partire dall'8 luglio 2016 la procedura consente altresì di depositare i contratti, siano essi aziendali o territoriali, rimandando ad un momento successivo la compilazione del modello di dichiarazione di conformità. In questo caso andranno compilate esclusivamente le sezioni 1, 2 e 8. In questa fase di avvio di tale funzionalità è comunque possibile depositare i contratti territoriali inoltrandoli a mezzo PEC alla Direzione del lavoro territorialmente competente.

Per agevolare l'attività di tutti coloro che devono depositare il contratto ovvero compilare la dichiarazione di conformità, una breve guida – disponibile sul sito internet e comunque allegata anche alla presente nota – illustra sia le modalità di registrazione che quelle relative alla compilazione dei campi contenuti nel modello.

Si ribadisce che solo attraverso la compilazione telematica del modello e l'*upload* del contratto il modello sarà messo a disposizione automaticamente alla Direzione del lavoro territorialmente competente e il datore di lavoro potrà dichiarare la conformità del contratto alle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge n. 208/2015 e al decreto interministeriale 25 marzo 2016.

Utilizzando ormai una prassi consolidata, è stato anche implementato il *repository* centrale messo a disposizione, oltre che di questa Direzione Generale, della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali e degli ispettori del lavoro, sviluppando nuove funzionalità.

E' per questo motivo che sono state sviluppate nuove funzionalità che, a partire dal 1° giugno 2016, sono reperibili sul "cruscotto" messo a disposizione delle Direzioni del lavoro che consentono di:

- accedere a tutti i contratti depositati, ricercandoli per codice fiscale dell'azienda;
- accedere a tutti i contratti depositati, ricercandoli per direzione territoriale;
- prendere visione dei modelli di monitoraggio compilati

scegliendo anche un anno di riferimento.

Ogni ulteriore chiarimento concernente l'accesso alle informazioni potrà essere richiesto inviando un'e-mail alla casella istituzionale: clic4help@lavoro.gov.it, indicando i propri riferimenti per poter essere eventualmente contattati.

Cordiali saluti

Il direttore generale
Dott.ssa Grazia Strano

**Modulo Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione
agevolata dei premi di risultato**

(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208)

**Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato
(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208)**

Sezione 1 – Datore di lavoro/Associazione di categoria

Codice Fiscale *

Tipologia
Soggetto*

Azienda

Associazione
di Categoria

Sezione 2 – Contratto collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto*

Tipologia
Contratto*

Aziendale

Territoriale

Periodo di Validità

Da (Anno)*:

A (Anno)*:

DTL *

Sezione 3 – Beneficiari

Totale lavoratori *

Sezione 4 – Premio di risultato

Anno *

Stima del valore annuo medio
pro-capite del premio (€) *

Sezione 5 – Obiettivi

(Selezionare una o più voci)

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) Ristorni
- 21) Altro
(indicare)

Sezione 7 – Ulteriori misure

Il contratto prevede:

Si

No

Welfare aziendale*

Si

No

Partecipazione lavoratori*

Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa

Si No Partecipazione agli utili dell'impresa*

Totale lavoratori

Valore annuo
medio pro-capite (€)

Sezione 9 – Contratto

(E' richiesta la trasmissione del contratto ovvero dichiarare la data di avvenuto deposito e la DTL)

File Contratto

Contratto già depositato in data

Invia

DTL

Sezione 10 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l' dichiara che il contratto collettivo notificato alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.

Sezione	Campo/Informazione		Obbl.	Descrizione	Vincoli
Sezione 1	Codice Fiscale		S	Codice Fiscale dell'Azienda.	
	Tipologia soggetto		S	Identifica la tipologia del soggetto che effettua il deposito.	Deve essere selezionata una fra le seguenti opzioni: <ul style="list-style-type: none"> • Azienda • Associazione di categoria
Sezione 2	Periodo di Validità	Da (Anno)	S	Anno d'inizio validità del contratto collettivo.	
		A (Anno)	S	Anno di fine validità del contratto collettivo.	
	Data sottoscrizione contratto		S	Data di sottoscrizione del contratto allegato al modulo.	
	DTL		S	Direzione Territoriale del Lavoro Competente. Identifica l'ufficio destinatario nel caso in cui il deposito del contratto avvenga contestualmente alla compilazione del modulo.	
	Tipologia contratto		S	Tipologia di contratto.	Deve essere selezionata una fra le seguenti opzioni: <ul style="list-style-type: none"> • Aziendale • Territoriale Se tipologia soggetto è Associazione di categoria: unico valore ammesso è Territoriale.
Sezione 3	Totale Lavoratori		S	Numero di lavoratori beneficiari del premio di produttività.	

Non compilabile se tipologia soggetto è Associazione di categoria.				
Sezione 4 Non compilabile se tipologia soggetto è Associazione di categoria.	Anno	S	Anno di riferimento del valore stimato annuo medio del premio	Deve essere compreso nel periodo di validità del contratto.
	Stima del valore annuo medio pro capite del premio	S	Valore stimato annuo medio del premio.	
Sezione 5 Non compilabile se tipologia soggetto è Associazione di categoria.	Obiettivi	S	Ambiti per i quali sono attesi gli incrementi/miglioramenti.	Deve essere selezionata almeno una voce tra: <ul style="list-style-type: none"> • Produttività • Redditività • Qualità • Efficienza • Innovazione
Sezione 6 Non compilabile se tipologia soggetto è Associazione di categoria.	Indicatori previsti nel contratto	S	Indicatori definiti nel contratto per la misurazione degli incrementi prefissati.	Deve essere selezionata almeno una voce tra: <ol style="list-style-type: none"> 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

				<p>5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni</p> <p>6) Riduzione degli scarti di lavorazione</p> <p>7) % di rispetto dei tempi di consegna</p> <p>8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori</p> <p>9) Modifiche organizzazione del lavoro</p> <p>10) Lavoro agile (smart working)</p> <p>11) Modifiche ai regimi di orario</p> <p>12) rapporto costi effettivi/costi previsti</p> <p>13) Riduzione assenteismo</p> <p>14) n. brevetti depositati</p> <p>15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti</p> <p>16) Riduzione dei consumi energetici</p> <p>17) Riduzione numero infortuni</p> <p>18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz</p> <p>19) Riduzione tempi di commessa</p> <p>20) Altro (indicare)</p>
Sezione 7 Non compilabile se tipologia soggetto è Associazione di categoria.	Ulteriori Misure	S	Modalità di fruizione del premio di produttività.	<p>Per ognuna delle voci proposte deve essere esplicitamente indicato "Si" o "No":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welfare aziendale • Piano di partecipazione
Sezione 8	Totale lavoratori	N	Quantità di lavoratori (soci lavoratori se cooperativa) che usufruiscono della partecipazione agli utili dell'impresa.	Deve essere obbligatoriamente indicato se è stato indicato "Si" per Partecipazione agli utili dell'impresa.

Non compilabile se tipologia soggetto è Associazione di categoria.	Valore annuo medio pro-capite		N	Valore annuo medio premio per lavoratore	Deve essere obbligatoriamente indicato se è stato indicato "Si" per Partecipazione agli utili dell'impresa.
	Partecipazione agli utili dell'impresa		S	Informa se è prevista o meno la partecipazione agli utili.	Deve essere obbligatoriamente selezionato "Si" o "No".
Sezione 9	File Contratto		N**	Immagine elettronica del contratto (verbale di delibera se cooperativa) sottoscritto con i sindacati.	File PDF con dimensione massima 3MB. Obbligatorio nel caso in cui il contratto non sia stato già depositato. Obbligatorio in caso di deposito eseguito dopo il 15/07/2016 e Tipologia contratto "Aziendale".
	Contratto già depositato	in data	N**	Informa che il contratto (verbale di delibera se cooperativa) è stato già depositato, in data precedente a quella di trasmissione del modulo, presso una specifica DTL.	Le due informazioni "in data" e "DTL" sono obbligatorie nel caso di deposito già effettuato. Fino al 15/07/2016 è ammesso (periodo transitorio, ai sensi dell'art.7, co.2), per entrambe le tipologie contrattuali, dichiarare l'avvenuto deposito. In questo periodo: nel caso di contratti aziendali, la DTL coincide con quella selezionata in sezione 2, mentre per i territoriali, è consentita la selezione di una qualsiasi direzione territoriale. Per invii eseguiti dopo il 15/07/2016: solo per gli invii riguardanti i contratti territoriali è consentita la dichiarazione
DTL					

					del deposito già effettuato. In questo caso, è consentita la selezione di una qualsiasi direzione territoriale.
Sezione 10	Autodichiarazione	Denominazione Soggetto	S	Denominazione del soggetto che sta compilando il modulo.	Valorizzato automaticamente dal sistema partendo dal Codice Fiscale dichiarato in sezione 1.
		Tipologia soggetto	S	Tipologia di soggetto che sta compilando il modulo.	Valorizzato automaticamente dal sistema con la Tipologia soggetto selezionata in sezione 1.
		Denominazione DTL	S	Direzione Territoriale del Lavoro presso la quale è depositato il contratto.	Valorizzato automaticamente dal sistema, secondo la seguenti regole: <ul style="list-style-type: none"> • Contratto trasmesso contestualmente al modulo: DTL selezionata in Sezione 2; • Invio del modulo eseguito fino al 15/07/2016 e contratto trasmesso prima della compilazione: <ul style="list-style-type: none"> ○ Contratto aziendale: DTL selezionata in Sezione 2; ○ Contratto territoriale: DTL selezionata in Sezione 9; • Invio del modulo eseguito dopo il 15/07/2016 e contratto trasmesso prima della compilazione: DTL selezionata in Sezione 9.

** E' obbligatoria la scelta tra l'invio del file e l'indicazione del deposito già effettuato.

**ACCORDO QUADRO TERRITORIALE
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ
DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI
E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Addì, 29 luglio 2016 presso la sede di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza in Corso Venezia, 47 - Milano, si sono incontrati:

Unione Confcommercio MI, LO, MB

**Marco Barbieri
Pierantonio Poy**

Filcams – CGIL Milano

**Marco Beretta
Elvira Miriello**

Fisascat – CISL Milano Metropoli

**Luigino Pezzuolo
Paolo Miranda**

Uiltucs – UIL Milano e Lombardia

**Giovanni Gazzo
Fulvia Manzini**

Le Parti, come sopra rappresentate,

visti

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”* (di seguito Legge di Stabilità 2016);
- l’art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa;
- l’art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell’anno precedente a quello di percezione, a euro 50.000;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell’art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;
- la circolare dell’Agenzia delle Entrate redatta d’intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E *“Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)”*;

- l'art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale prevede che, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 26 novembre 2015, il quale prevede che, "...ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei datori di lavoro, CONFCOMMERCIO e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi.";
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR";
- il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs – UIL il 30 marzo 2015;

considerata

- la complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime;

concordano quanto segue

Articolo 1 Principi generali

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della Legge di Stabilità 2016, la regolamentazione sperimentale contenuta nel presente Accordo Quadro Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (**criterio della misurabilità**), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (**criterio dell'incrementalità**), rispetto al **periodo congruo** di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (**criterio di verificabilità**).

Articolo 2 Campo di applicazione

Il presente Accordo Quadro Territoriale è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro che:

- siano associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;

- applichino e rispettino integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 4, erogano premi di risultato, ovvero erogano somme per partecipazione agli utili, oggetto di c.d. "detassazione";

e nei confronti:

- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale nella Città metropolitana di Milano, anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori della suddetta Città metropolitana;
- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale in altre province, occupati presso unità produttive o operative situate nella Città metropolitana di Milano.

Quanto contenuto nel presente Accordo Quadro Territoriale ha carattere cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale.

Fatte salve condizioni di miglior favore, nelle aziende che occupano fino a 30 dipendenti i datori di lavoro invieranno la dichiarazione di cui al successivo articolo 3 anche alle RSA/RSU ove costituite.

Nelle aziende con più di 30 dipendenti dove siano costituite RSA/RSU, si terrà il confronto a livello aziendale, presso la sede di Unione Confcommercio Milano, con l'assistenza delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare alternativi, in coerenza con le previsioni del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Articolo 3

Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Territoriale

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Territoriale, dovranno, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

1. la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Territoriale;
2. di essere associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
3. di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
4. il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4;
5. l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti dal successivo articolo 4;
6. il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente punto 5.;

7. la previsione del valore medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento di cui al precedente punto 4;
8. la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) di cui al successivo articolo 6.

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 - parte integrante dell'accordo - pubblicato sul sito internet di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza (http://www.confcommerciomilano.it/it/contratti_lavoro/) da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente tramite PEC all'indirizzo detassazione@confcommerciopec.it

La stessa dichiarazione prevista al primo comma del presente articolo sarà trasmessa dai datori di lavoro, anche tramite mail, ai lavoratori interessati.

La validità dell'adesione al presente Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento.

Articolo 4 **Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**

Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che di seguito si riportano.

INDICATORI

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 numero 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. Numero brevetti depositati
15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
16. Riduzione dei consumi energetici
17. Riduzione numero infortuni
18. Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
19. Riduzione tempi di commessa
20. Differenze inventariali



L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento ai punti 9, 10, 11.



Il periodo congruo per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi raffrontato ad un eguale periodo precedente.

Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite PEC (detassazione@confcommerciopec.it) a Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Il raggiungimento degli indici di incremento deve essere verificabile attraverso idonea documentazione di confronto quale ad esempio: bilanci depositati, report interni, dati rilevabili dal Libro Unico del Lavoro – LUL, denunce infortunio ecc.

Possono essere oggetto di detassazione anche le somme di cui all'articolo 3 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Partecipazione agli utili di impresa), erogate ai sensi dell'art. 2102 cod. civ.

Articolo 5

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della legge di Stabilità 2016 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

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

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Articolo 6

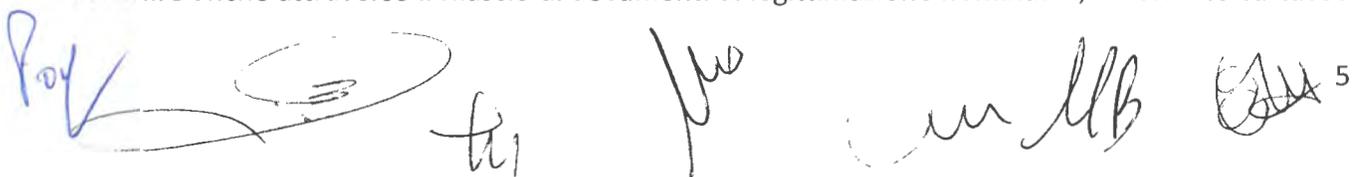
Opzione welfare

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Territoriale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art.1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Poy', followed by a signature that looks like 'ti', then a signature that looks like 'pwo', then a signature that looks like 'un llb', and finally a signature that looks like 'ESU' with a small '5' next to it. There is also a large, stylized signature on the right side of the page, possibly 'AS'.

o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agazia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

Articolo 7 Monitoraggio

Unione Confcommercio Milano fornirà quadrimestralmente alle Organizzazioni sindacali firmatarie i dati delle informazioni contenute nelle comunicazioni di cui agli articoli 3 e 4.

Di conseguenza, con la stessa cadenza, le Parti si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente Accordo Quadro Territoriale.

Articolo 8 Deposito

Unione Confcommercio Milano provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il presente Accordo Quadro Territoriale.

I datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

Articolo 9 Validità

Il presente accordo, che ha natura sperimentale, scadrà il 31 dicembre 2018. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima.

Se disdettato sono fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite a incrementi determinatisi nell'anno precedente.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€ 50.000), il limite massimo dell'importo detassabile (€ 2.000) o l'aumento del limite a seguito di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (€ 2.500), le predette somme indicate nel presente Accordo Quadro Territoriale devono intendersi automaticamente adeguate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Unione Confcommercio MI, LO, MB

Filcams – CGIL Milano

Fisascat – CISL Milano Metropoli

Uiltucs – UIL Milano e Lombardia



COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO QUADRO TERRITORIALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

sottoscritto il 29 luglio 2016 da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Milano, Fisascat – CISL Milano Metropoli e Uiltucs – UIL Milano e Lombardia

Il sottoscritto			
in qualità di legale rappresentante della Società			
Numero dipendenti			
Codice Fiscale		Partita IVA	
Matricola INPS		Codice ATECO	
con sede legale in			Prov
Indirizzo		CAP	Tel.
con sede operativa in			Prov
e-mail	@		

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Territoriale sottoscritto da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Milano, Fisascat – CISL Milano Metropoli e Uiltucs – UIL Milano e Lombardia il 29 luglio 2016

dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Territoriale;
- di essere associato ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento _____ (minimo quattro mesi);
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento:

INDICATORI	VALORE	INDICATORI	VALORE
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario	
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		<input type="checkbox"/> N. brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)		<input type="checkbox"/> Differenze inventariali	

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile (smart working)" e "Modifiche ai regimi di orario".

- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: euro _____ ;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) SI NO

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto
 C.F. nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente ad Unione Confcommercio Milano il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi la legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT del 29 luglio 2016. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQT.

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento

(Handwritten signatures and initials are present in this area)

**ACCORDO QUADRO TERRITORIALE
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ
DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI
E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Addì, 6 settembre 2016 presso la sede di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza in Corso Venezia, 47 - Milano, si sono incontrati:

Unione Confcommercio MI, LO, MB

**Marco Barbieri
Pierantonio Poy**

Filcams – CGIL Monza e Brianza

Nadia Costa

Fisascat – CISL Monza Brianza Lecco

Rossana Mandelli

Uiltucs – UIL Lombardia

Giovanni Gazzo

Le Parti, come sopra rappresentate,

visti

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”* (di seguito: Legge di Stabilità 2016);
- l’art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa;
- l’art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell’anno precedente a quello di percezione, a euro 50.000;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell’art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;
- la circolare dell’Agenzia delle Entrate redatta d’intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E *“Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)”*;
- l’art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell’applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all’articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;



- l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale prevede che, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 26 novembre 2015, il quale prevede che, *"....ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei datori di lavoro, CONFCOMMERCIO e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi."*;
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR";
- il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs – UIL il 30 marzo 2015;

considerata

- la complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime;

concordano quanto segue

Articolo 1 Principi generali

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della Legge di Stabilità 2016, la regolamentazione sperimentale contenuta nel presente Accordo Quadro Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (**criterio della misurabilità**), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (**criterio dell'incrementalità**), rispetto al **periodo congruo** di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (**criterio di verificabilità**).

Articolo 2 Campo di applicazione

Il presente Accordo Quadro Territoriale è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro che:

- siano associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- applichino e rispettino integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;

2

- al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 4, erogano premi di risultato, ovvero erogano somme per partecipazione agli utili, oggetto di c.d. "detassazione";

e nei confronti:

- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale nella Provincia di Monza e Brianza, anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori della suddetta provincia;
- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale in altre province, occupati presso unità produttive o operative situate nella Provincia di Monza e Brianza.

Quanto contenuto nel presente Accordo Quadro Territoriale ha carattere cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale.

Fatte salve condizioni di miglior favore, nelle aziende che occupano fino a 30 dipendenti i datori di lavoro invieranno la dichiarazione di cui al successivo articolo 3 anche alle RSA/RSU ove costituite.

Nelle aziende con più di 30 dipendenti dove siano costituite RSA/RSU, si terrà il confronto a livello aziendale, presso la sede di Unione Confcommercio Milano, con l'assistenza delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare alternativi, in coerenza con le previsioni del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Articolo 3

Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Territoriale

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Territoriale, dovranno, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

1. la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Territoriale;
2. di essere associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
3. di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
4. il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4;
5. l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti dal successivo articolo 4;
6. il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente punto 5.;
7. la previsione del valore medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento di cui al precedente punto 4;



8. la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) di cui al successivo articolo 6.

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 - parte integrante dell'accordo - pubblicato sul sito internet di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza (http://www.confcommerciomilano.it/it/contratti_lavoro/) da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente tramite PEC all'indirizzo detassazione@confcommerciopec.it

La stessa dichiarazione prevista al primo comma del presente articolo sarà trasmessa dai datori di lavoro, anche tramite mail, ai lavoratori interessati.

La validità dell'adesione al presente Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento.

Articolo 4

Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

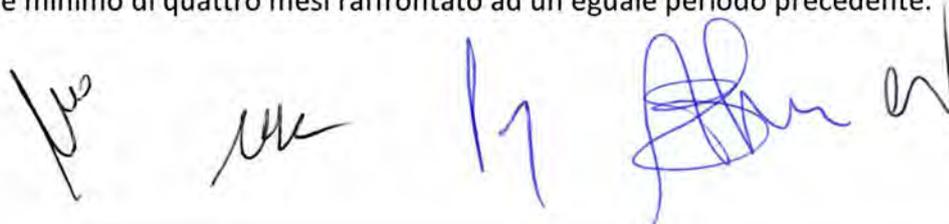
Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che di seguito si riportano.

INDICATORI

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 numero 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. Numero brevetti depositati
15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
16. Riduzione dei consumi energetici
17. Riduzione numero infortuni
18. Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
19. Riduzione tempi di commessa
20. Differenze inventariali

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento ai punti 9, 10, 11.

Il periodo congruo per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi raffrontato ad un eguale periodo precedente.



Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite PEC (detassazione@confcommerciopec.it) a Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Il raggiungimento degli indici di incremento deve essere verificabile attraverso idonea documentazione di confronto quale ad esempio: bilanci depositati, report interni, dati rilevabili dal Libro Unico del Lavoro – LUL, denunce infortunio ecc.

Possono essere oggetto di detassazione anche le somme di cui all'articolo 3 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Partecipazione agli utili di impresa), erogate ai sensi dell'art. 2102 cod. civ.

Articolo 5

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della legge di Stabilità 2016 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

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

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Articolo 6

Opzione welfare

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Territoriale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art.1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.



Articolo 7 Monitoraggio

Unione Confcommercio Milano fornirà quadrimestralmente alle Organizzazioni sindacali firmatarie i dati delle informazioni contenute nelle comunicazioni di cui agli articoli 3 e 4.

Di conseguenza, con la stessa cadenza, le Parti si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente Accordo Quadro Territoriale.

Articolo 8 Deposito

Unione Confcommercio Milano provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il presente Accordo Quadro Territoriale.

I datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

Articolo 9 Validità

Il presente accordo, che ha natura sperimentale, scadrà il 31 dicembre 2018. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima.

Se disdettato sono fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite a incrementi determinatisi nell'anno precedente.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€ 50.000), il limite massimo dell'importo detassabile (€ 2.000) o l'aumento del limite a seguito di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (€ 2.500), le predette somme indicate nel presente Accordo Quadro Territoriale devono intendersi automaticamente adeguate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Unione Confcommercio MI, LO, MB

Filcams – CGIL Monza e Brianza

Fisascat – CISL Monza Brianza Lecco

Uiltucs – UIL Lombardia



COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO QUADRO TERRITORIALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

sottoscritto il 6 settembre 2016 da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Monza e Brianza, Fisascat – CISL Monza Brianza Lecco e Uiltucs – UIL Lombardia

Il sottoscritto			
in qualità di legale rappresentante della Società			
Numero dipendenti			
Codice Fiscale		Partita IVA	
Matricola INPS		Codice ATECO	
con sede legale in			Prov. <input type="text"/>
Indirizzo		CAP <input type="text"/>	Tel. <input type="text"/>
con sede operativa in			Prov. <input type="text"/>
e-mail	_____@_____		

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Territoriale sottoscritto da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Monza e Brianza, Fisascat – CISL Monza Brianza Lecco e Uiltucs – UIL Lombardia il 6 settembre 2016

dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Territoriale;
- di essere associato ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento _____ (minimo quattro mesi);
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento:

INDICATORI	VALORE	INDICATORI	VALORE
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario	
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		<input type="checkbox"/> N. brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)		<input type="checkbox"/> Differenze inventariali	

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile (smart working)" e "Modifiche ai regimi di orario".

- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: euro _____ ;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) SI NO

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto
 C.F. nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente ad Unione Confcommercio Milano il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT del XY settembre 2016. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQT.

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento

**ACCORDO QUADRO TERRITORIALE
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ
DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI
E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Addì, 7 settembre 2016 presso la sede di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza in Corso Venezia, 47 - Milano, si sono incontrati:

Unione Confcommercio MI, LO, MB

**Marco Barbieri
Pierantonio Poy**

Filcams – CGIL Lodi

Angelo Raimondi

Fisascat – CISL Lodi

Sara Mangone

Uiltucs – UIL Lombardia

Giovanni Gazzo

Le Parti, come sopra rappresentate,

visti

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"* (di seguito: Legge di Stabilità 2016);
- l'art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- l'art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione, a euro 50.000;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E *"Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)"*;
- l'art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

- l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale prevede che, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 26 novembre 2015, il quale prevede che, "*...ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei datori di lavoro, CONFCOMMERCIO e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi.*";
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR";
- il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs – UIL il 30 marzo 2015;

considerata

- la complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime;

concordano quanto segue

Articolo 1 Principi generali

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della Legge di Stabilità 2016, la regolamentazione sperimentale contenuta nel presente Accordo Quadro Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (**criterio della misurabilità**), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (**criterio dell'incrementalità**), rispetto al **periodo congruo** di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (**criterio di verificabilità**).

Articolo 2 Campo di applicazione

Il presente Accordo Quadro Territoriale è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro che:

- siano associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- applichino e rispettino integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;

- al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 4, erogano premi di risultato, ovvero erogano somme per partecipazione agli utili, oggetto di c.d. "detassazione";

e nei confronti:

- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale nella Provincia di Lodi, anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori della suddetta provincia;
- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale in altre province, occupati presso unità produttive o operative situate nella Provincia di Lodi.

Quanto contenuto nel presente Accordo Quadro Territoriale ha carattere cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale.

Fatte salve condizioni di miglior favore, nelle aziende che occupano fino a 30 dipendenti i datori di lavoro invieranno la dichiarazione di cui al successivo articolo 3 anche alle RSA/RSU ove costituite.

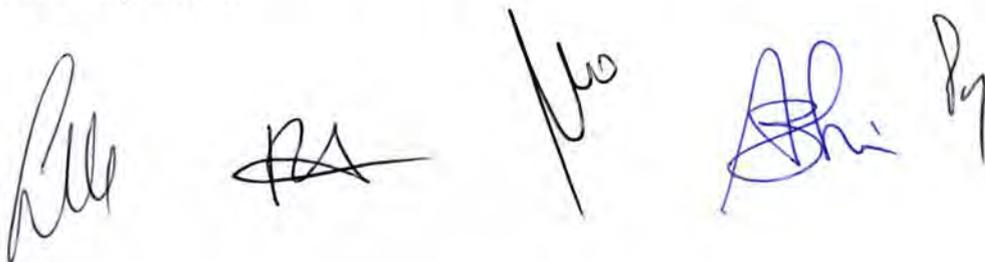
Nelle aziende con più di 30 dipendenti dove siano costituite RSA/RSU, si terrà il confronto a livello aziendale, presso la sede di Unione Confcommercio Milano, con l'assistenza delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare alternativi, in coerenza con le previsioni del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Articolo 3

Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Territoriale

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Territoriale, dovranno, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

1. la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Territoriale;
2. di essere associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
3. di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
4. il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4;
5. l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti dal successivo articolo 4;
6. il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente punto 5.;
7. la previsione del valore medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento di cui al precedente punto 4.;



8. la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) di cui al successivo articolo 6.

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 - parte integrante dell'accordo - pubblicato sul sito internet di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza (http://www.confcommerciomilano.it/it/contratti_lavoro/) da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente tramite PEC all'indirizzo detassazione@confcommerciopec.it

La stessa dichiarazione prevista al primo comma del presente articolo sarà trasmessa dai datori di lavoro, anche tramite mail, ai lavoratori interessati.

La validità dell'adesione al presente Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento.

Articolo 4

Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che di seguito si riportano.

INDICATORI

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 numero 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. Numero brevetti depositati
15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
16. Riduzione dei consumi energetici
17. Riduzione numero infortuni
18. Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
19. Riduzione tempi di commessa
20. Differenze inventariali

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento ai punti 9, 10, 11.

Il periodo congruo per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi raffrontato ad un eguale periodo precedente.



Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite PEC (detassazione@confcommerciopec.it) a Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Il raggiungimento degli indici di incremento deve essere verificabile attraverso idonea documentazione di confronto quale ad esempio: bilanci depositati, report interni, dati rilevabili dal Libro Unico del Lavoro – LUL, denunce infortunio ecc.

Possono essere oggetto di detassazione anche le somme di cui all'articolo 3 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Partecipazione agli utili di impresa), erogate ai sensi dell'art. 2102 cod. civ.

Articolo 5 **Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della legge di Stabilità 2016 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

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

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Articolo 6 **Opzione welfare**

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Territoriale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art.1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.



Articolo 7 Monitoraggio

Unione Confcommercio Milano fornirà quadrimestralmente alle Organizzazioni sindacali firmatarie i dati delle informazioni contenute nelle comunicazioni di cui agli articoli 3 e 4.

Di conseguenza, con la stessa cadenza, le Parti si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente Accordo Quadro Territoriale.

Articolo 8 Deposito

Unione Confcommercio Milano provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il presente Accordo Quadro Territoriale.

I datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

Articolo 9 Validità

Il presente accordo, che ha natura sperimentale, scadrà il 31 dicembre 2018. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima.

Se disdettato sono fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite a incrementi determinatisi nell'anno precedente.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€ 50.000), il limite massimo dell'importo detassabile (€ 2.000) o l'aumento del limite a seguito di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (€ 2.500), le predette somme indicate nel presente Accordo Quadro Territoriale devono intendersi automaticamente adeguate.

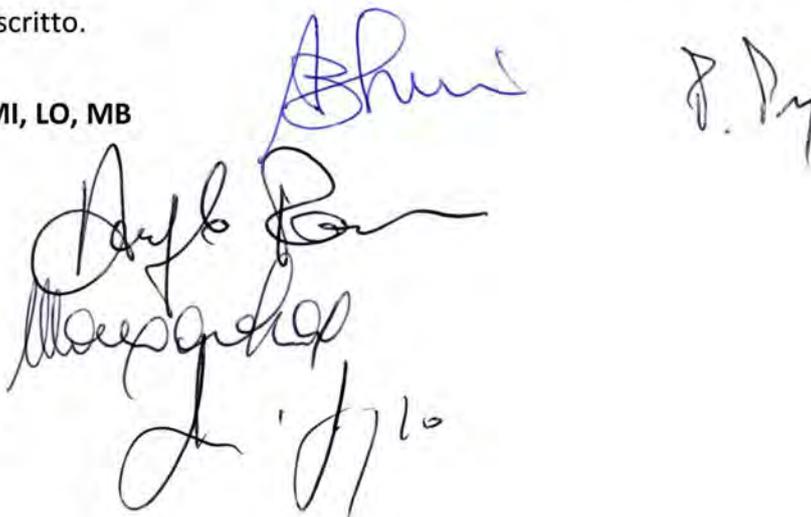
Letto, confermato e sottoscritto.

Unione Confcommercio MI, LO, MB

Filcams – CGIL Lodi

Fisascat – CISL Lodi

Uiltucs – UIL Lombardia



COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO QUADRO TERRITORIALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

sottoscritto il 7 settembre 2016 da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Lodi, Fisascat – CISL Lodi e Uiltucs – UIL Lombardia

Il sottoscritto			
in qualità di legale rappresentante della Società			
Numero dipendenti			
Codice Fiscale		Partita IVA	
Matricola INPS		Codice ATECO	
con sede legale in			Prov. <input type="text"/>
Indirizzo		CAP <input type="text"/>	Tel. <input type="text"/>
con sede operativa in			Prov. <input type="text"/>
e-mail	_____@_____		

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Territoriale sottoscritto da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Lodi, Fisascat – CISL Lodi e Uiltucs – UIL Lombardia il 7 settembre 2016

dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Territoriale;
- di essere associato ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento _____ (minimo quattro mesi);
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento:

INDICATORI	VALORE	INDICATORI	VALORE
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario	
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		<input type="checkbox"/> N. brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)		<input type="checkbox"/> Differenze inventariali	

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile (smart working)" e "Modifiche ai regimi di orario".

- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: euro _____ ;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) SI NO

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto
 C.F. nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente ad Unione Confcommercio Milano il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi la legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT del 7 settembre 2016. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQT.

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento

**ACCORDO QUADRO REGIONALE
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ
DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Addì, 28 novembre 2016, presso la sede di Confcommercio Lombardia – Imprese per l'Italia, in Milano, si sono incontrati:

CONFCOMMERCIO LOMBARDIA – IMPRESE PER L'ITALIA	Giovanna Mavellia Pierantonio Poy
C.G.I.L. LOMBARDIA	Massimo Balzarini
C.I.S.L. LOMBARDIA	Giuseppe Saronni
U.I.L. LOMBARDIA	Daniele Ballo

Le Parti, come sopra rappresentate,

VISTI

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"* (di seguito Legge di Stabilità 2016);
- l'art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- l'art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione, a euro 50,000;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E *"Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)"*;
- l'art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati

in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

- l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale prevede che, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, qui integralmente richiamati;
- l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 26 novembre 2015, il quale prevede che, "...ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei datori di lavoro, CONFCOMMERCIO e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi.";
- l'Accordo Interconfederale per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 24 novembre 2016;
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR";

CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Principi generali

Per l'applicazione della tassazione agevolata prevista dalla Legge di Stabilità 2016 alle somme la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, il presente Accordo Quadro Regionale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (**criterio della misurabilità**), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (**criterio dell'incrementalità**), rispetto al **periodo congruo** di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici od altro genere appositamente individuati (**criterio di verificabilità**).

2. Campo di applicazione dell'Accordo

Il presente Accordo Quadro Regionale è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro:

- che siano associati ad Associazioni territoriali aderenti a Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia;
- che applichino e rispettino integralmente – sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria – il CCNL applicato ai propri dipendenti, sottoscritto da OOSS di categoria aderenti a CGIL, CISL e UIL, nonché al rispetto delle norme su salute e sicurezza.
- che, al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 4, erogano premi di risultato, ovvero erogano somme per partecipazione agli utili, oggetto della tassazione agevolata;



e nei confronti:

- dei lavoratori dipendenti dai datori di lavoro sopra individuati, con sede legale in Lombardia, anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori della Lombardia;
- dei lavoratori dipendenti dai datori di lavoro sopra individuati, con sede legale in altre Regioni, occupati presso unità produttive o operative situate in Lombardia, fatti salvi accordi aziendali o accordi territoriali siglati o che verranno siglati nei territori ove si trova la sede legale.

Il presente Accordo Quadro Regionale ha carattere cedevole rispetto alle intese già siglate o che verranno siglate a livello aziendale ed alle intese che le Associazioni territoriali aderenti a Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia ovvero le Associazioni di categoria aderenti al sistema Confcommercio, hanno già siglato o sigleranno con le Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti a CGIL, CISL e UIL.

I datori di lavoro invieranno la dichiarazione di cui al successivo articolo 3 anche alle RSA/RSU, ove costituite.

In coerenza con le previsioni dell'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 26 novembre 2015 e dell'Accordo Interconfederale per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale del 24 novembre 2016, sottoscritti da Confcommercio - Imprese per l'Italia e CGIL, CISL, UIL nelle imprese ove siano costituite RSA/RSU, il confronto, al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare alternativi, avverrà presso la sede dell'Associazione territoriale aderente a Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia e con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali di categoria dei lavoratori.

3. Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Regionale

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Regionale dovranno, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

- la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Regionale;
 - di essere associati ad Associazioni territoriali lombarde aderenti a Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia;
 - di rispettare integralmente il CCNL applicato, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4, comma 3;
- l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti dal successivo articolo 4;
- il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente alinea;
 - la previsione del valore medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento di cui all'articolo 4, comma 3;



- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) di cui al successivo articolo 6.

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 - parte integrante dell'accordo - da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente via PEC all'Associazione territoriale di appartenenza, all'indirizzo che l'Associazione stessa indicherà sul proprio sito.

La stessa dichiarazione sarà trasmessa anche via e-mail o mediante affissione ai lavoratori interessati a cura dei datori di lavoro.

La validità dell'adesione al presente Accordo Quadro Regionale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento.

4. Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, con l'aggiunta dell'indicatore "Differenze inventariali". Gli indicatori utilizzabili sono i seguenti:

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 numero 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. Numero brevetti depositati
15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
16. Riduzione dei consumi energetici
17. Riduzione numero infortuni
18. Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
19. Riduzione tempi di commessa
20. Differenze inventariali
21. Eventuali indicatori già previsti da specifici CCNL di riferimento

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento agli indicatori numero 9, 10 e 11.



Il periodo congruo preso a riferimento per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi, raffrontato ad un uguale periodo precedente.

Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite PEC all'Associazione territoriale competente.

Il raggiungimento degli indici di incremento deve essere verificabile attraverso idonea documentazione di confronto quale ad esempio: bilanci depositati, report interni, dati rilevabili dal Libro Unico del Lavoro – LUL, denunce infortunio ecc.

Possono essere oggetto di detassazione anche le somme di cui all'articolo 3 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Partecipazione agli utili di impresa), erogate ai sensi dell'art. 2102 cod. civ.

5. Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nei processi di organizzazione del lavoro

Ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della legge di Stabilità 2016 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

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

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

6. Opzione welfare

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Regionale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art.1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili che verranno concordati qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 2, ultimo comma, del presente accordo.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

7. Monitoraggio

Le Associazioni territoriali imprenditoriali comunicheranno tempestivamente alle OO.SS. territoriali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo i dati relativi alle dichiarazioni ricevute di cui agli articoli 3 e 4.

Le Associazioni territoriali imprenditoriali comunicheranno altresì a Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia, con cadenza trimestrale, i dati relativi alle dichiarazioni ricevute di cui agli articoli 3 e 4.

Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia, con la medesima cadenza, fornirà alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo tali dati.

Con cadenza quadrimestrale le Parti territoriali si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente Accordo Quadro Regionale.

Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo per effettuare una valutazione dell'applicazione dello stesso sui territori anche con riguardo agli indicatori utilizzati dalle imprese, al fine di fornire possibili linee guida e di indirizzo alle Organizzazioni Territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente accordo.

8. Deposito

Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il presente Accordo Quadro Regionale.

I datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

9. Validità

Il presente Accordo, che ha natura sperimentale, scadrà al 31 dicembre 2018. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima.

Se disdettato, saranno fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite ad incrementi determinatisi nell'anno precedente.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€ 50.000,00), il



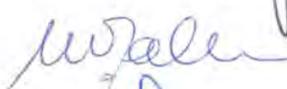
limite massimo dell'importo detassabile (€ 2.000,00), l'aumento del limite a seguito di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (€ 2.500,00) nonché gli indicatori, le predette somme e gli indicatori richiamati nel presente Accordo Quadro Regionale devono intendersi automaticamente adeguati.

Letto, confermato e sottoscritto.

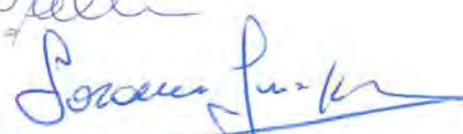
CONFCOMMERCIO LOMBARDIA



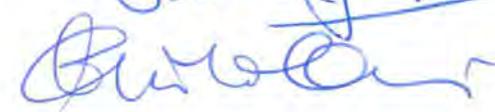
C.G.I.L. LOMBARDIA



C.I.S.L. LOMBARDIA



U.I.L. LOMBARDIA



COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO QUADRO REGIONALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

sottoscritto il 28 novembre 2016 da Confcommercio Lombardia e CGIL Lombardia, CISL Lombardia e UIL Lombardia

Il sottoscritto							
in qualità di legale rappresentante della Società							
Numero dipendenti		CCNL applicato					
Codice Fiscale			Partita IVA				
Matricola INPS			Codice ATECO				
con sede legale in						Prov	
Indirizzo				CAP		Tel.	
con sede operativa in						Prov	
e-mail	_____@_____						

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Regionale sottoscritto il 28 novembre 2016 da Confcommercio Lombardia e CGIL Lombardia, CISL Lombardia e UIL Lombardia

dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Regionale;
- di essere associato ad Associazioni territoriali lombarde aderenti a Confcommercio Lombardia;
- di rispettare integralmente il CCNL applicato sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento _____ (minimo quattro mesi);
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento:

INDICATORI	VALORE	INDICATORI	VALORE
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario	
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		<input type="checkbox"/> N. brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)		<input type="checkbox"/> Differenze inventariali	
<input type="checkbox"/> Indicatori previsti dal CCNL di riferimento			

- L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile (smart working)" e "Modifiche ai regimi di orario".
- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: euro _____;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) **SI** **NO**

FORMULA DI CONSENSO - Il sottoscritto _____ C.F. _____ nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente a Confcommercio _____ e a Confcommercio Lombardia il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi la legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQR del 28 novembre 2016. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQR.

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Regionale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

- **Periodo congruo preso a riferimento:** deve essere indicato un periodo minimo di 4 mesi **successivo** all'invio tramite PEC della comunicazione di adesione.

Esempio

DATA INVIO DEL MODULO	PERIODO DI RIFERIMENTO MINIMO
26 marzo 2018	1° aprile 2018 – 31 luglio 2018 da raffrontare con un analogo periodo precedente

- **Valore dell'effettivo miglioramento:** deve essere indicata il valore di incremento che è da intendersi in percentuale % rispetto ad analogo periodo precedente. Ovvero nel periodo di riferimento minimo deve essere raggiunta la percentuale di incremento di uno o più degli indicatori individuati

Esempio

- ✓ Fatturato/n.dipendenti periodo aprile, maggio, giugno, luglio 2017 = **100 mila €**
- ✓ Fatturato/n.dipendenti periodo aprile, maggio, giugno, luglio 2018 = **110 mila €**

incremento in percentuale del fatturato=**10%**

il modello verrà compilato nel seguente modo

INDICATORE	VALORE/%
<input checked="" type="checkbox"/> Fatturato/n.dipendenti	10

LA COMPILAZIONE CORRETTA DEL MODELLO È LA SEGUENTE



COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO QUADRO TERRITORIALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

sottoscritto il 29 luglio 2016 da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Milano, Fisascat – CISL Milano Metropoli e Uiltucs – UIL Milano e Lombardia

I campi contrassegnati con asterisco (*) sono obbligatori.

Il sottoscritto* _____
 in qualità di legale rappresentante della Società* _____
 Numero dipendenti _____
 Codice Fiscale* _____ Partita IVA* _____
 Matricola INPS* _____ codice ATECO* _____
 Con sede legale in* _____ Cap* _____ Prov* _____
 Indirizzo* _____
 Con sede operativa in* _____ Cap* _____ Prov* _____
 Indirizzo* _____
 E-mail* _____

Numero di telefono per contatti: _____

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Territoriale sottoscritto da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Milano, Fisascat – CISL Milano Metropoli e Uiltucs – UIL Milano e Lombardia il 29 luglio 2016,

dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Territoriale;
- di essere associato ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento* _____ (minimo 4 mesi successivi all'invio del presente modulo);
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento (*indicare almeno un valore*)*:

INDICATORI	VALORE/%	INDICATORI	VALORE/%
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario	
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		<input type="checkbox"/> N. brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)		Differenze inventariali	

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile (smart working)" e "Modifiche ai regimi di orario".

- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: euro _____;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) SI NO

data _____

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto _____ C.F. _____
 nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente ad Unione Confcommercio Milano il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi la legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT del 29 luglio 2016. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQT.

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento

Data _____

Guide operative per le imprese associate



Unione
CONFCOMMERCIO
MILANO • LODI • MONZA E BRIANZA

DIREZIONE SINDACALE - SICUREZZA SUL LAVORO
AREA LAVORO

Corso Venezia 47 • 20121 Milano • 027750314
sindacale@unione.milano.it • www.confcommerciomilano.it