



DETISSAZIONE E WELFARE AZIENDALE

Relatore:

Cinzia Brunazzo Commercialista in Rimini

Componente Gruppo Fiscalità del Lavoro CNDCEC

Rimini, 21/11/2017

• Riferimenti normativi:

- Legge n. 208 del 28/12/2015 (Stabilità 2016)
- Decreto interministeriale (Lavoro Economia) del 25/3/2016
- Circolare Agenzia delle Entrate n.28/E del 15/06/2016
- Legge n. 232 del 11/12/2016 (legge di Bilancio 2017)
- Decreto legge 50 del 24/04/2017 (manovra correttiva)
- Decreto Interministeriale 12 settembre 2017 (sgravio contributivo per CIA contenenti misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata. (circolare INPS 163/2017)

La legge di Stabilità 2016 ha reintrodotta la detassazione per i premi di risultato rendendola strutturale, cioè applicabile dall'anno d'imposta 2016 ed in quelli successivi senza aspettare norme o decreti.

Il 25 marzo 2016 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze hanno firmato il Decreto che definisce i criteri e le modalità che disciplinano l'erogazione dei premi e la partecipazione agli utili di impresa soggetti ad imposta sostitutiva del 10%.

Il 15/06/2016 l'Agenzia delle Entrate con la circolare 28/E illustra l'agevolazione introdotta per i premi di produttività facendo riferimento anche a precedenti prassi che risultino ancora attuali.

- La legge di bilancio 2017 varia le condizioni e i limiti per la detassazione e promuove ulteriormente il welfare aziendale anche come alternativa ai premi di produttività
- La manovra correttiva 2017 ha reintrodotta l'agevolazione contributiva sui premi di produzione

- Con il Decreto interministeriale del 12 settembre 2017 sono stati definiti i criteri e le modalità per usufruire di uno sgravio contributivo ai sensi del D.Lgs. 80/2015 – Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

- Si avrà quindi un forte ricorso alla contrattazione aziendale dovuta dal fatto che le agevolazioni in termini di welfare possono interessare anche il datore di lavoro.
- Infatti se una somma o valore non viene a far parte del reddito di lavoro dipendente anche il datore di lavoro non dovrà pagarne la relativa contribuzione.

- Vediamo le caratteristiche che devono avere i premi di risultato per poter applicare l'imposta sostitutiva del 10%, le modifiche introdotte all'art. 51 del TUIR, e per quali casistiche possiamo introdurre dei Benefit e con quali agevolazioni.

WELFARE AZIENDALE

- Con il “welfare aziendale” il datore di lavoro cerca di intervenire su più fronti:
- soddisfazione dei lavoratori e clima aziendale
- produttività dal lavoro e riduzione dell’assenteismo
- fidelizzazione dei lavoratori
- Miglioramento dell’immagine e della reputazione aziendale
- Contenimento del costo aziendale tramite la diminuzione del cuneo fiscale (vera e propria politica retributiva)

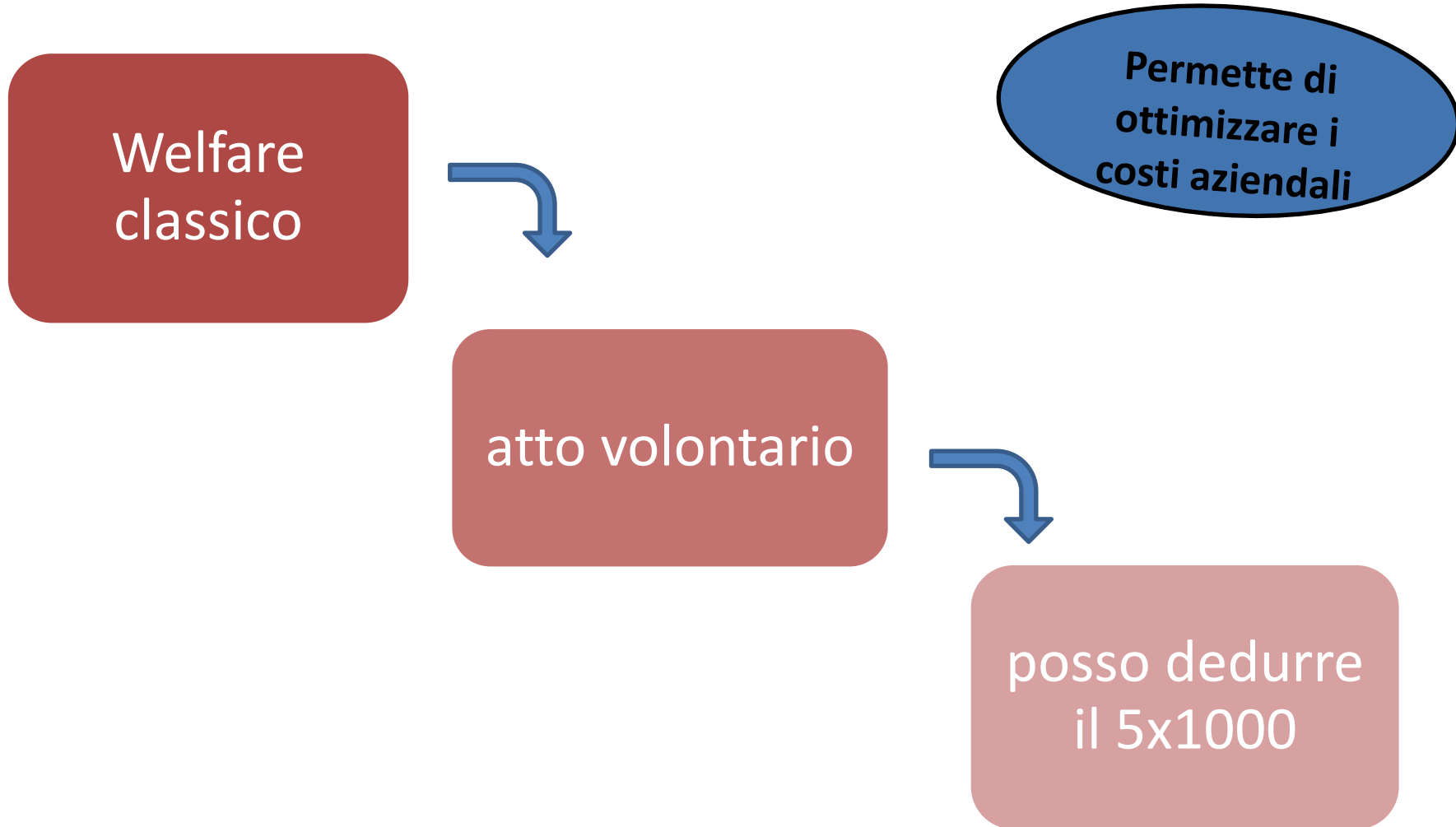
WELFARE AZIENDALE

Attivazione del programma

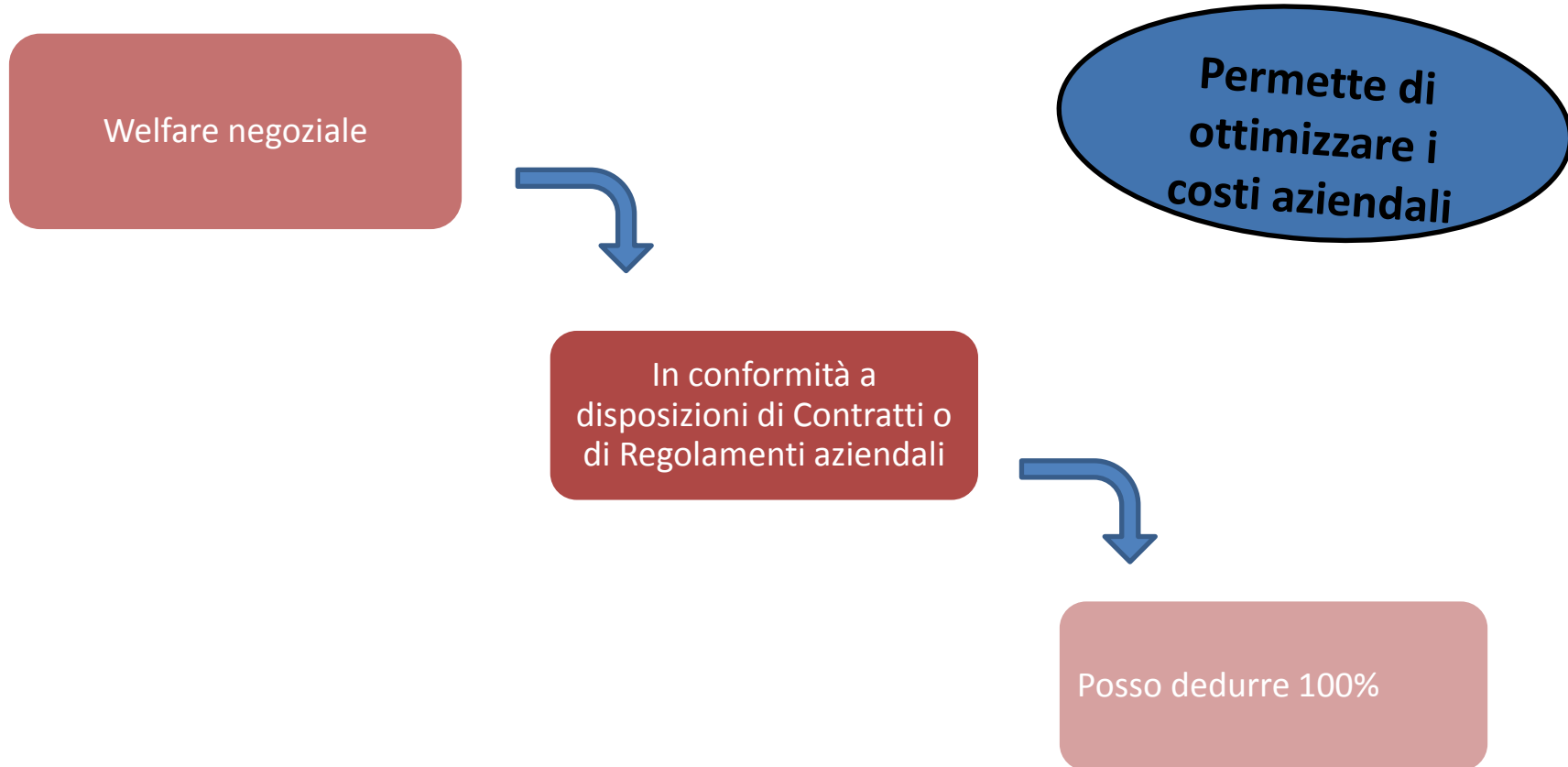
La politica di welfare aziendale (collettiva) può essere attivata:

- Volontariamente dal datore di lavoro (anche in modo saltuario e occasionale);
- Con regolamento aziendale (azione di politica retributiva strutturale – impegna l'azienda - , seppur modificabile);
- Mediante (facoltà) contratto/accordo aziendale - sindacale collettivo (l'accordo di secondo livello è invece obbligatorio se il welfare aziendale deve essere abbinato al premio di risultato – L. 208/2015 – D.M. 25.3.2016)

POLITICA RETRIBUTIVA

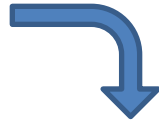


POLITICA RETRIBUTIVA

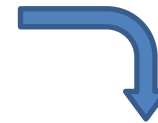


POLITICA RETRIBUTIVA

Welfare quale alternativa ai premi detassati



In esecuzione dei Contratti aziendali o territoriali stipulati da OO.SS. comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale



Posso dedurre 100%

Permette di ottimizzare i costi aziendali

REGOLAMENTO AZIENDALE

Per ciò che concerne la deducibilità delle spese sostenute per il finanziamento di un piano di welfare che stabilisca l'utilizzo di opere e servizi, l'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 28/2016, ha chiarito che "l'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".

Questa precisazione ha sollevato diversi dubbi in merito alla questione interpretativa circa la natura volontaria del regolamento aziendale (che non consentirebbe l'intera deducibilità delle spese del piano di welfare) e la possibilità che lo stesso si configuri come un obbligo negoziale.

REGOLAMENTO AZIENDALE

La Direzione Regionale Lombardia dell'Agencia delle Entrate che con la risposta all'interpello 954-1417/2016, ha precisato che ai fini della deducibilità integrale, da parte del datore di lavoro, dei costi per i servizi welfare concessi ai dipendenti, è necessario che l'assegnazione degli stessi avvenga tramite un regolamento aziendale in cui sia contenuta un'obbligazione negoziale a carico del datore di lavoro che non consenta allo stesso, per un determinato periodo di tempo, di modificare o cessare unilateralmente e discrezionalmente gli impegni assunti, senza che da questo non possa derivare nessun successivo obbligo nei confronti dei lavoratori coinvolti, né tantomeno dei diritti di qualsiasi natura in capo a questi ultimi.

In tal caso i lavoratori coinvolti nel piano di welfare acquisiscono la titolarità di un diritto soggettivo dal quale scaturisce un obbligo per il datore di lavoro, con tutte le conseguenze di legge.

A tale scopo è opportuno che il regolamento aziendale, dopo essere stato consegnato a tutti i lavoratori coinvolti, sia anche reso noto agli stessi tramite la sua affissione nella bacheca aziendale e/o inviandolo attraverso l'utilizzo di posta elettronica.

REGOLAMENTO AZIENDALE

La Direzione Regionale Lombardia dell'Agencia delle Entrate: INTERPELLO
no. 954-1416/2016

Deducibilità dell'azienda e regolamento aziendale – Condizioni e soggetti coinvolti

L'Agencia delle Entrate – Regione Lombardia, si è espressa in merito all'interpello posto sulla piena deducibilità da parte dell'Azienda delle somme poste in flexible benefits (ex Art. 51 c, 2 Tuir), sostenendo che:

La piena deducibilità (quindi non solo il 5 per mille dell'Art. 100 Tuir) è consentita solo nel caso in cui il regolamento aziendale sia considerato valido per un congruo e determinato periodo di tempo, non consentendo pertanto, al Datore di Lavoro di mutare le condizioni in corso.

DETAZZAZIONE PREMI DI RISULTATO

Beneficiari: ogni titolare di reddito di lavoro dipendente che non vi rinunci espressamente;

Misura dell'agevolazione: imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 %;

Limite annuale: euro 3.000 lordi inteso quale imponibile fiscale, quindi al netto delle ritenute previdenziali a carico del lavoratore.

Ambito di applicazione: datori di lavoro del settore privato;

- **Condizione:** il lavoratore deve essere titolare di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a euro 80.000 nell'anno precedente a quello di percezione comprese le somme assoggettate all'imposta sostitutiva.
- Occorre fare attenzione sul piano pratico ai lavoratori:
che nell'anno 2016 non erano alle dipendenze del datore di lavoro;
che nell'anno 2016 hanno avuto rapporti di lavoro anche con altri datori di lavoro.

Risulta opportuno quindi per i lavoratori assunti a partire dal 01/01/2016 farsi rilasciare dal lavoratore stesso apposita dichiarazione circa i redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno 2016.

Premi di risultato e criteri di misurazione Tenendo presente 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, i contratti collettivi dovranno prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi, quali l'aumento della produzione o il risparmio dei fattori produttivi.

Non si parla più di somme, ma di premi quindi sono esclusi quegli elementi della retribuzione che in passato (fino al 2014) beneficiavano della detassazione, anche senza essere premi di risultato, quali straordinari, maggiorazioni, indennità.

Inoltre, dato che si parla di PREMI i cui criteri di misurazione e verifica degli incrementi andranno espressamente previsti nel Contratto Collettivo, primo non sarà più possibile applicare, come in passato, il regime agevolato senza aver raggiunto gli obiettivi, secondo, dato che si parla di incrementi, gli obiettivi dovranno sempre prevedere un aumento rispetto all'anno precedente.

- **Partecipazione agli utili** Per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono esclusivamente le partecipazioni agli utili di cui all'art. 2102 del codice civile, vale a dire le partecipazioni determinate in base agli utili netti risultanti dal bilancio e sono computate in diminuzione del reddito dell'esercizio di competenza, indipendentemente dalla imputazione al conto economico ai sensi dell'art. 95 comma 6 del D.P.R. 917/1986.
- Resta quindi esclusa dalla detassazione in commento la partecipazione agli utili conseguente a piani di azionariato o comunque connessa a piani di stock option.

- **Deposito e monitoraggio** In entrambi i casi i premi di risultato e la partecipazione agli utili devono essere previsti e regolati da contratti collettivi territoriali o aziendali di cui all'art. 51 del Decreto legislativo n. 81/2015. Trattasi quindi di contratti collettivi 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.
- Non sarà possibile quindi detassare premi di risultato conseguenti a contratti collettivi nazionali, contratti individuali o contratti individuali plurimi

- Tali contratti andranno depositati ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 151/2015 in via telematica entro 30 giorni dalla sottoscrizione alla Direzione Territoriale del lavoro competente.
- Il Decreto Interministeriale del 25/3/2016 prevede che in allegato al contratto vada inviata anche una dichiarazione di conformità alle disposizioni del Decreto e una scheda di monitoraggio dei lavoratori coinvolti, della stima del valore medio del premio, degli obiettivi, degli indicatori e delle misure previste nello stesso.

**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

Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto

Tipologia contratto

Aziendale

Territoriale

Periodo di Validità

Da (Anno)*¹:

A (Anno)*¹:

DTL *

Sezione 3 – Beneficiari

Totale lavoratori *

Sezione 4 – Premio di risultato

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) Altro

(indicare)

Sezione 7 – Ulteriori misure

Il contratto prevede:

Sì No Welfare aziendale* Sì No Partecipazione lavoratori*

* Obbligatorio

¹ Anno minimo valido: 2015

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

DTL

Invia

Sezione 10 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda
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.

- **Regime contributivo: NOVITA' IL DECRETO LEGGE 50/2017** ha previsto per le aziende che coinvolgono pariteticamente i 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”* una parziale decontribuzione.
- La riduzione prevista per le imprese è di 20 punti percentuali a valere sulla contribuzione di finanziamento pensionistico (Ivs). I lavoratori, invece, godono dell'esenzione totale della contribuzione a loro carico.

- **L'agevolazione contributiva riguarda le somme corrisposte come premio di risultato, detassabili, nel limite massimo di 800 euro.**
- Si osserva che per i datori di lavoro il beneficio produce solamente effetti positivi, riducendo i costi contributivi.
- Diversamente i dipendenti potranno contare su un accredito pensionistico limitato in quanto l'ultimo periodo dell'articolo 55 del d.l. prevede la riduzione dell'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici per le erogazioni oggetto di agevolazione contributiva. Di conseguenza i lavoratori, diversamente da quanto accadeva con la vecchia normativa sullo sgravio contributivo, non avranno la copertura pensionistica sugli importi soggetti ad agevolazioni.
- **Per la pratica operatività della disposizione occorrerà attendere le istruzioni dell'Inps**

- La circolare 28/E dell'AdE ha chiarito che non costituiscono strumenti e modalità utili alla definizione di “coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro” i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.
- L'individualizzazione delle modalità operative in cui le aziende potranno realizzare il coinvolgimento paritetico dei lavoratori non è di facile individuazione, sicuramente occorre un coinvolgimento attivo dei lavoratori, eliminando i casi di mera consultazione e comunicazioni di routine, si potrebbe pensare a interventi di comitati di lavoratori in merito all'adozione di orari di lavoro, gestione della flessibilità, gestione dei turni di lavoro, periodi di riposo, in merito al ricorso ai contratti a termine per sostituzione dei lavoratori, interventi sull'organizzazione del lavoro.

- Potranno accedere allo sconto contributivo soltanto i contratti stipulati dal 24 aprile 2017 (data di entrata in vigore del decreto), per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data, quindi nessuna agevolazione contributiva ma innalzamento del limite del premio da 3.000 a 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Parziale detassazione 2017

Somme interessate

- 1) I premi variabili di risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili
- 2) Somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa
- 3) Possibile optare, se previsto dall'accordo, per beni e/o servizi di welfare aziendale

N.B. – devono derivare da accordi di secondo livello

Limite massimo € 3.000

Si applica l'imposta sostitutiva, di IRPEF e addizionali, del 10% (in caso di opzione per beni e servizi di welfare aziendale si applicano le relative esenzioni)

Lavoratori interessati

Dal settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2016, a € 80.000

DECONTRIBUZIONE fino a € 800 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro pari a:
Meno 20 % contr. IVS per il DDL
Esenzione totale per il dipendente
N.B. : riduzione accredito pensionistico

- Il comma 184 della legge di stabilità 2016 così come modificato dalla legge di bilancio 2017 dispone che:
- le somme ed i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%..... anche se siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, cioè dei premi detassati prima esaminati.
- 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.....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, cioè dei premi detassati prima esaminati.

- In pratica ad oggi, quindi, si può benissimo prevedere, in una contrattazione di secondo livello, che al raggiungimento di un dato premio per obiettivi X, sia il lavoratore a decidere se ricevere il premio in denaro ed usufruire della detassazione, sempre che ne sussistono i requisiti, oppure se optare per una conversione del premio in prestazione sociale che può consistere in un pacchetto di beni e servizi di welfare aziendale, senza versare su queste somme neanche l'imposta sostitutiva del 10 %. In quest'ultimo caso, inoltre, sempre che si rispettino i limiti di cui all'art. 51 del TUIR, anche il datore di lavoro non pagherà i contributi oppure li pagherà agevolati.

Schema semplificativo differenza costi dovuti in conseguenza delle varie opzioni:

	Premi in denaro	Premio mediante denaro, beni e servizi	Premio mediante beni e servizi
Denaro	1000,00	500,00	0
Asili nido	0	300,00	300,00
Check up sanitario	0	200,00	500,00
Borsa di studio	0	0	200,00
imponibile	$1000,00 - 9,49\% = 905,10$	$500,00 - 9,49\% = 452,55$	0
Netto in caso di detassazione	$905,10 \times -10\% = 814,59$	$452,55 \times -10\% = 907,29$	1000,00
Netto in caso di tassazione normale al 38%	561,16	780,58	1000,00
Costo azienda INPS 30% ca	1300,00	1150,00	1000,00
Cuneo fiscale max	$1300 - 561,16 = 738,84$	$1150 - 780,58 = 369,42$	0

La legge di bilancio 2017 prevede una nuova ipotesi di sostituzione in tutto o in parte delle somme detassate

- Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente né alla imposta sostitutiva del 10% i premi detassati che per scelta del lavoratore, vengono fruiti:
- tramite versamenti per contributi alle forme pensionistiche complementari anche se eccedenti i limiti previsti di deduzione (5.164,57 euro). Tali contributi, anche se non soggetti ad imposta, non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari. (si ricorda che le prestazioni pensionistiche complementari erogate sia in forma di capitale o di rendita sono tassate mediante ritenuta a titolo di imposta con un'aliquota del 15% riducibile, in base alla anzianità di iscrizione fino ad un massimo del 9% con 35 anni di anzianità).
- Tramite versamenti per contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale anche se eccedenti i limiti previsti di deduzione (3.615,20 euro)
- Assegnazione di azioni anche per un valore eccedente il limite previsto di deduzione (2.065,83 euro) indipendentemente dalle condizioni previste dall'art.51, comma 2, lettera g del TUIR. (si ricorda che il TUIR ammette in deduzione il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni).

ART. 51 TUIR

- COMMA 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);
- 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;
- e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 50;
- 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;

- 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 (2.065,83 euro), 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;

- **COMMA 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 13, 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.**

- COMMA 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;
- 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;

- 4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:
- 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.

Sgravi contributivi – Conciliazione vita lavoro

- DESTINATARI: datori di lavoro del settore privato
- REQUISITI: Datori di lavoro che
- - abbiano sottoscritto e depositato contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, recanti l'introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento, ovvero dalle disposizioni normative vigenti.
- - che nei contratti collettivi aziendali abbiano previsto l'estensione o l'integrazione di misure già previste in precedenti contratti collettivi aziendali.

Sgravi contributivi – Conciliazione vita lavoro

- CONDIZIONI:
- 1) Il contratto collettivo aziendale deve riguardare un numero di lavoratori pari almeno al settanta per cento della media dei dipendenti occupati dal medesimo datore di lavoro nell'anno civile precedente la domanda.
- 2) il beneficio si applica ai contratti collettivi aziendali sottoscritti e depositati in modalità telematica a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018.
- 3) la fruizione del beneficio è subordinata al possesso del DURC, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle OO.SS. Comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sgravi contributivi – Conciliazione vita lavoro

- **MISURE DI CONCILIAZIONE** Al fine di consentire l'accesso al beneficio sono definite le seguenti misure di conciliazione, che dovranno essere recepite all'interno dei contratti collettivi aziendali.
- **A) Area di intervento genitorialità**
 - Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
 - Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;
 - Previsione di nidi d'infanzia / Asili nido / Spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;
 - Percorsi formativi (e-learning / coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
 - Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.
- **B) Area di intervento flessibilità organizzativa**
 - Lavoro agile;
 - Flessibilità oraria in entrata e uscita;
 - Part-time;
 - Banca ore;
 - Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.
- **C) Welfare aziendale**
 - Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
 - Convenzioni con strutture per servizi di cura;
 - Buoni per l'acquisto di servizi di cura.
- Al fine dell'ammissione allo sgravio contributivo le misure previste dovranno essere in numero minimo di due di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B)

Sgravi contributivi – Conciliazione vita lavoro

- **MISURE DELLO SGRAVIO** la misura dello sgravio non è commisurata alla retribuzione dei dipendenti, ma consiste in un importo, quantificato dall'INPS, dividendo le risorse finanziarie complessivamente disponibili per ogni anno effettuando il calcolo in due quote:
- Quota A dividendo il 20% delle risorse per il numero dei datori di lavoro ammessi nell'anno
- Quota B dividendo l'80% delle risorse in base alla media dei dipendenti occupati, nell'anno civile precedente la domanda, dai medesimi datori di lavoro.

Il totale dello sgravio riconosciuto non potrà in ogni caso superare l'importo corrispondente al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente la domanda.

Lo sgravio è riconosciuto una sola volta nell'ambito del biennio 2017/2018. pertanto la domanda può essere presentata per una sola annualità

Sgravi contributivi – Conciliazione vita lavoro

- **DOMANDA DI AMMISSIONE** la domanda va inoltrata all'INPS in via telematica avvalendosi del modulo di istanza «Conciliazione vita lavoro» all'interno della piattaforma DiResCO.
- Per accedere alle risorse del 2017 i contratti devono essere sottoscritti e depositati in una data compresa fra il 1/1/2017 e il 31/10/2017 e la domanda va inoltrata entro il 15/11/2017
- Per accedere alle risorse del 2018 i contratti devono essere sottoscritti e depositati in una data compresa fra il 1/11/2017 e il 31/08/2018 le istruzioni per la relativa domanda verranno fornite successivamente.