

I benefici fiscali per aziende e dipendenti di settore

LOGO Ced, via ai premi LOGO

Siglata l'intesa sulla detassazione

Assoced, Lait e Ugl Terziario hanno siglato, lo scorso novembre, l'intesa quadro che consente ai Centri elaborazione dati, alle Società tra professionisti, ai tributaristi, agli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi che applicano il Ccnl Ced, di beneficiare della detassazione dei premi di produttività. Spetterà alle singole aziende la facoltà di scegliere gli indici e gli obiettivi di produttività, nonché i criteri di misurazione più adatti alle caratteristiche del proprio contesto. L'intesa, come evidenziato da **Giancarlo Badalin**, Segretario nazionale di Assoced, «ha recepito le disposizioni della legge di Stabilità 2016, modificata dalla legge di Bilancio 2017, che ha reintrodotto la misura agevolativa in favore dei lavoratori che abbiano percepito nell'anno precedente un reddito da lavoro dipendente fino a 80 mila euro». La norma prevede una imposta sostitutiva dell'Irpef con aliquota pari al 10% applicabile alle somme e ai benefit corrisposti per incrementi di produttività, entro il limite di importo complessivo di 3 mila euro lordi; il medesimo limite di 3 mila euro lordi vale per le imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. L'accesso all'imposta agevolata è subordinata all'esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali. Spetta di conseguenza alle rappresentanze regionali di Assoced, Lait e Ugl Terziario tradurre in accordo territoriale quanto previsto dall'intesa quadro nazionale. L'accordo avrà valore retroattivo e si applicherà a tutte le somme erogate in relazione a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione a partire dal 1° gennaio 2017. Il lavoratore potrà scegliere di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di beni e servizi, con applicazione integrale, dal punto di vista fiscale, di quanto stabilito dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del d.P.R. n. 917/1986 (Testo unico delle imposte sui

redditi). A decorrere dalla data di sottoscrizione degli accordi territoriali i datori di lavoro dei rispettivi territori che adottano il Ccnl Ced, sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario, all'interno delle proprie strutture possono applicare la citata normativa di agevolazione fiscale ai lavoratori per le voci retributive corrisposte in relazione a incrementi di competitività e di produttività. Pertanto, le strutture applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori, rispetto

al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori. L'azienda che applicherà l'accordo territoriale sarà tenuta a informare i lavoratori e le parti firmatarie dell'accordo circa: il periodo congruo preso a riferimento; gli indici di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione utilizzati; gli obiettivi al raggiungimento dei quali subordinare l'erogazione del premio; i criteri di misurazione; la stima del valore medio annuo pro capite del premio relativo al periodo di riferimento e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite pre-

stazioni di welfare aziendale.

Concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, verrà data ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio. Le voci retributive erogate a titolo di premio dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nei limiti previsti dalla normativa vigente per ciascun anno di imposta. Inoltre per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro è ridotta del 20% l'aliquota contributiva Ivs a carico del datore di lavoro su una quota di premio di produttività (e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili), non superiore a 800 euro.

Sulla medesima quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Il beneficio si cumula con la detassazione degli emolumenti premiali stessi, cui si può applicare l'imposta sostitutiva del 10% entro il limite massimo di 3.000 euro annui. Per quanto attiene il rispetto della condizione del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro è richiesto che l'azienda realizzi schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo, in modo tale 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 per migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro. Infine il lavoratore può scegliere di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di welfare, prestazioni, beni, opere e servizi, erogati anche attraverso il sistema della bilateralità di settore.

Le somme e i valori, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva. «Consentire ai lavoratori coinvolti nell'ambito delle intese di secondo livello, la possibilità di scambiare l'erogazione del premio monetario, correlato ai meccanismi di incentivazione può portare a importanti benefici fiscali per i lavoratori ma anche per le aziende», afferma il segretario nazionale di Assoced, Giancarlo Badalin. «Il welfare sta acquisendo una crescente importanza nelle politiche retributive delle imprese italiane che in questo modo vanno incontro alle necessità più urgenti dei lavoratori con misure di assistenza familiare, con servizi assicurativi legati al benessere della persona. Da ruolo residuale rispetto alla variabile salariale, l'investimento economico in welfare riveste oggi un ruolo centrale».

Il Fondo Easi apre a familiari e datori

A partire da quest'anno, il Fondo Easi, ente di assistenza sanitaria integrativa, costituito pariteticamente da Assoced, Lait e Ugl Terziario, che opera con lo scopo di garantire una importante protezione sanitaria per i dipendenti delle aziende dei Centri elaborazione dati, delle Società tra professionisti, dei tributaristi, e degli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi che applicano il Ccnl Ced, aprirà le proprie iscrizioni anche ai datori di lavoro, ai loro familiari e a quelli dei dipendenti già iscritti al sistema.

Easi, costituito come associazione nel marzo del 2007, è stato tra i primi in Italia a ottenere nel 2010, l'iscrizione all'Anagrafe dei fondi sanitari su disposizione del ministero della salute. Grazie alla collaborazione tra Assoced, Lait e Ugl Terziario, i dipendenti delle aziende che aderiscono al Fondo, avranno la possibilità, a costi estremamente vantaggiosi, di poter estendere la copertura sanitari assicurativa anche alla propria famiglia.

Anche i datori di lavoro le cui aziende sono iscritte al Fondo avranno la possibilità di beneficiare, insieme ai loro familiari, del piano sanitario messo a disposizione da Easi, così da poter usufruire di esami diagnostici d'avanguardia, ricoveri per interventi chirurgici, pacchetto maternità, visite specialistiche, trattamenti fisioterapici riabilitativi, protesi e ausili medico ortopedici, prestazioni odontoiatriche. La sinergia tra Assoced, Lait e Ugl Terziario, ha consentito, inoltre, di arricchire il Piano di assistenza sanitaria di nuove importanti garanzie dedicate al sostegno della maternità e alla prevenzione, senza alcun aggravio di spesa per aziende e lavoratori. Con effetto dal 1° aprile 2017 il Fondo Easi ha rafforzato

il suo Pacchetto maternità, estendendo il limite del rimborso delle spese sostenute dalla dipendente assicurata fino a 700 euro per anno e per evento. Nella nuova garanzia oltre alle ecografie e alle analisi clinico chimiche sono comprese visite di controllo ostetrico ginecologico e analisi fondamentali per il corretto sviluppo del feto, quali l'amniocentesi e la villocentesi. Le nuove garanzie sono attive sia in forma diretta (per le prestazioni rese da strutture convenzionate con Unisalute) sia in regime di rimborso (per le prestazioni erogate da strutture non convenzionate o dal Ssn), senza applicazione di alcuno scoperto o di franchigia.

Inoltre, in occasione del parto, è prevista la corresponsione di un'indennità di 70 euro per ogni giorno di ricovero per un massimo di 7 giorni. Tale indennità è corrisposta anche in caso di aborto terapeutico. Il tema dell'estensione del welfare ai familiari e ai titolari/amministratori Ced è estremamente delicato, soprattutto se si prendono in considerazione gli ultimi dati del rapporto Censis 2017 secondo cui è aumentato dell'11% il numero di persone che non riescono a curarsi: sono infatti 12,2 milioni le persone che rinunciano o rinunciano a prestazioni sanitarie in un anno (più 1,2 milioni rispetto all'anno precedente). La sanità pubblica arranca, le liste d'attesa si allungano e i cittadini che possono permetterselo si rivolgono sempre più spesso alla sanità privata, pagando di tasca propria e a volte impoverendosi. E proprio per dare una risposta positiva alla crescente domanda di welfare, l'estensione delle coperture assicurative ai datori di lavoro che applicano il Ccnl dei Ced, ai loro familiari e ai familiari dei dipendenti iscritti, sarà effettiva a partire dal 2018.