

#merito&bisogno



Produttività e welfare contrattuale



Team Economico @ Palazzo Chigi

3 novembre 2016



Produttività e welfare contrattuale

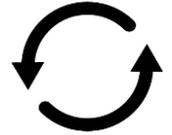
- Aumenta la **detassazione del salario di produttività**: potranno avvalersene i lavoratori che guadagnano **fino a 80.000 euro di reddito annuo con un tetto di 4.000 euro di premio** se i lavoratori sono coinvolti nell'organizzazione aziendale

Questa misura:

- Favorisce la produttività spostando la contrattazione laddove si possono fare scambi positivi tra aumenti di efficienza e incrementi salariali per i lavoratori
- Consente risparmi fiscali alle aziende e aumenta i salari dei lavoratori raggiunti da contrattazione aziendale
- Favorisce le forme di partecipazioni organizzativa dei lavoratori
- Promuove l'integrazione sussidiaria del welfare aziendale alle forme di welfare pubblico



Che cosa cambia



PRIMA

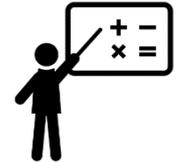
- Il limite del premio cui applicare la detassazione al 10% è di 2.000 euro (2.500 euro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro)
- Possono accedere al regime agevolato i dipendenti del settore privato che nell'anno precedente abbiano avuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro
- È possibile sostituire il premio, in tutto o in parte, con beni e servizi di utilità sociale (es. assistenziali, previdenziali, educativi, etc.)

DOPO

- Il limite del premio cui applicare la detassazione al 10% è di 3.000 euro (4.000 euro nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro)
- Possono accedere al regime agevolato i dipendenti del settore privato che nell'anno precedente abbiano avuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro
- Vengono rafforzate le agevolazioni per il ricorso alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria e alla partecipazione azionaria da parte dei dipendenti
- Sono introdotte tra le somme e valori detassati le assicurazioni aventi come oggetto rischi di non autosufficienza o di malattie considerate gravi (mediante fondi bilaterali previsti dai contratti nazionali) e i sussidi occasionali per gravi esigenze personali o familiari del lavoratore
- È introdotta la possibilità di pagare il premio di risultato con piani di azionariato diffuso



I capisaldi dell'intervento



- Si incrementano le quote dei premi di risultato soggette a **imposta sostitutiva del 10%** e si **amplia la platea** dei destinatari
- Si incentiva, mediante la leva fiscale, il ricorso da parte dei lavoratori alla **previdenza complementare**, alla **sanità integrativa**, alla **partecipazione azionaria** nella società presso cui lavorano
- Si introducono **agevolazioni fiscali legate alle coperture assicurative per non autosufficienza e malattie gravi**, e si favorisce anche il ricorso a enti o casse assistenziali (previste dai **contratti collettivi nazionali**)
- Si chiarisce in modo inequivocabile che il welfare aziendale può essere stabilito non soltanto dalla contrattazione di secondo livello ma anche dai **contratti collettivi nazionali**, sia del settore privato che pubblico



Chi ne beneficia



- **I dipendenti coperti da contratti aziendali:** rispetto alla scorsa Legge di Stabilità, si aumenta la quota di premio tassata al 10% e il limite reddituale a 80.000 euro → aumento netto della busta paga
- **Le aziende:** la tassazione ridotta opera solo con reali **incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità e innovazione**, di cui beneficia innanzitutto l'azienda. Inoltre, se il premio è convertito in previdenza complementare, il costo per l'impresa si annulla
- **Lo stato:** vi è una **funzione integrativa e sussidiaria** – rispetto alle politiche sociali nazionali e regionali – dei piani contrattuali di welfare



Esempio / 1



IPOTESI DI BASE

- Reddito imponibile: **50.000 euro**
- Premio monetario: 4.000 euro
- Contributo c/azienda: 28%
- Contributo c/dipendenti: 10,49%
- Aliquota Irpef media: 30,28%
- Imposta sostitutiva: 10%

= Nel 2016, il lavoratore di questo esempio ha ricevuto un premio di risultato di 4.000 euro e grazie alla norma presente nella scorsa Legge di Stabilità ha ricevuto in busta paga più **363 euro** rispetto al 2015. Anche nel 2017, riceverà un premio di risultato di 4.000 euro. Rispetto al 2015, riceverà altri **363 euro**, per un totale di **726 euro in più in busta paga**

	2015	2016 (*)	2017
Costo azienda	5.120	5.120	5.120
Contributi c/o azienda	1.120	1.120	1.120
Premio lordo	4.000	4.000	4.000
Contributi c/o dipendente	- 420	- 420	- 420
IRPEF	- 1.084	- 542	-
Imposta sostitutiva	-	- 179	- 358
Netto in tasca	2.496	2.859	3.222
Differenza rispetto al 2015	-	+ 363€	+ 726€

(*) Nel 2016, solo 2.000 euro beneficiano dell'imposta sostitutiva al 10%



Esempio /2



IPOTESI DI BASE

- Reddito imponibile: **80.000 euro**
- Premio monetario: 4.000 euro
- Contributo c/azienda: 28%
- Contributo c/dipendenti: 10,49%
- Aliquota Irpef media: 34,46%
- Imposta sostitutiva: 10%

= Nel 2016, il lavoratore di questo esempio ha ricevuto un premio di risultato di 4.000 euro. Con la modifica presente nell'attuale Legge di Bilancio, anche lei godrà delle esenzioni e avrà nel 2017 un netto in busta paga maggiore di **876 euro** rispetto al 2016

	2016	2017
Costo azienda	5.120	5.120
Contributi c/o azienda	1.120	1.120
Premio lordo	4.000	4.000
Contributi c/o dipendente	- 420	- 420
IRPEF	- 1.234	-
Imposta sostitutiva	-	- 358
Netto in tasca	2.347	3.222
Differenza rispetto al 2016		+ 876 €



Confronto internazionale



- Al fine di aumentare la competitività internazionale, legando l'andamento dei salari con quello della produttività, diversi paesi hanno recentemente rafforzato la contrattazione decentrata:
 - In Francia, si è aumentata la possibilità per le imprese di discostarsi dalla contrattazione centralizzata
 - In Portogallo, Grecia e Spagna, quello aziendale è ora il livello privilegiato di contrattazione
- Anche l'Italia sta seguendo questa strada. Dopo gli incentivi: “il Governo si concentrerà su una riforma della contrattazione aziendale con l'obiettivo di rendere esigibili ed efficaci i contratti aziendali e di garantire la pace sindacale in costanza di contratto. I contratti aziendali potranno altresì prevalere su quelli nazionali in materie legate all'organizzazione del lavoro e della produzione“ (PNR 2016)
- Il ricorso a programmi di welfare aziendali strutturati e complessi è da sempre incentivata, anche fiscalmente, in molti paesi, specialmente quelli di origine anglosassone