



UNINDUSTRIA



Welfare Aziendale

Progettazione di Piani di Welfare aziendale anche tramite strumenti tecnologici quali card e portali

Relazione attività svolta

Con il contributo



Camera di Commercio
Roma



Progettazione di Piani di Welfare aziendale anche tramite strumenti tecnologici quali card e portali

Relazione attività svolta

Indice

- 1. Premessa***
- 2. Obiettivi del progetto***
- 3. Prospetto e descrizione delle attività svolte***
- 4. Elenco delle aziende partecipanti alle attività***
- 5. Elenco delle riunioni e dei convegni sul Progetto tenuti e pubblicati sul sito Unindustria 2015-2016***
- 6. In particolare: Elenco dei convegni e riunioni sul progetto 2015-2016***
- 7. Prospetto delle novità legislative in tema di Welfare aziendale subentrate nel corso del progetto***
- 8. Elenco degli accordi di PdR/ Welfare stipulati 2015-2016***
- 9. Censimento e mappatura dei fringe benefit e degli istituti di welfare aziendale attivati presso le aziende partecipanti***

- 10. Presentazione generale del Progetto Welfare Aziendale di Unindustria giugno 2015***
- 11. Definizione di un testo tipo di accordo per l'istituzione di un Piano Welfare o per piani di Premi di Risultato***
- 12. Copia degli accordi di Welfare /PdR stipulati 2015-2016***
- 13. Documentazione tecnica prodotta per le aziende:***
 - 13.1. Documentazione tecnica Unindustria e novità normative***
 - 13.2. Documentazione tecnica Implementazione Piani Welfare in azienda***
 - 13.3. Documentazione tecnica assistenza Welfare e Piattaforma***
 - 13.4. Documentazione tecnica prodotta nei convegni e riunioni del progetto 2015-2016***
- 14. Bozza di regolamento aziendale standard di un piano welfare con piattaforma***
- 15. Progettazione preliminare di una Piattaforma Welfare: principali work flow operativi***
- 16. Progettazione preliminare di una Piattaforma Welfare***
- 17. Bozze di manuale utente di una Piattaforma Welfare***

Appendici

Appendice 1. Raccolta di normativa prassi e giurisprudenza

Appendice 2. Successive attività del progetto svoltesi nel 2017

1. Premessa

Le aziende di Roma e del Lazio sono caratterizzate da una grande varietà merceologica e dimensionale, in cui accanto a grandi e grandissime aziende, tra cui multinazionali e partecipate pubbliche, sono presenti PMI e microimprese, non dotate della massa critica in termini di capacità gestionale e tecnologica per implementare e gestire offerte di prestazioni di welfare e utilità sociale rivolte ai dipendenti e di stipulare o aderire a convenzioni con grandi circuiti preesistenti.

L'estensione delle politiche di welfare aziendale alla platea dei dipendenti delle PMI o delle grandi imprese che ne sono ancora prive e il miglioramento dell'offerta per i dipendenti delle aziende che hanno già dei piani di welfare, avrebbe un potente effetto di miglioramento delle performance aziendali grazie all'articolazione della compensation, un positivo effetto in termini di miglioramento del benessere dei dipendenti e della gestione dei tempi di vita /lavoro, un aumento del potere d'acquisto nell'economia del territorio e l'emersione di economia informale e nuove opportunità di occupazione, grazie alla formalità delle convenzioni nel modello di erogazione di prestazioni dirette e alla formalità delle modalità rimborsuale.

Investire da parte dei datori di lavoro, con l'agevolazione accordata dalla normativa fiscale, nel welfare e nella cooperazione sociale è un volano di crescita occupazionale, in particolare quando la scure della austerità sta calando sui servizi di assistenza e coesione sociale centrali e di prossimità, invece ancor più necessari con la crisi che investe il Paese, come hanno di recente messo in luce anche le istituzioni comunitarie, tra cui la Commissione con il documento sui White Jobs nel welfare e il CESE con il parere sull'imprenditoria sociale.

Le riforme introdotte dal legislatore con le Leggi di Bilancio 2016 e 2017 hanno portato importanti novità, proprio nella direzione richiesta da Unindustria e dal sistema Confindustria, che hanno reso i servizi welfare più fruibili e più chiara e semplice la possibilità di implementarli, in modi diversi, in azienda, come vedremo ai par. 7 e 13.1, andando a impattare, dal 1.1.2016, in senso favorevole nel campo in cui si svolgeva, già da giugno 2015, il presente Progetto.

Nelle riforme il legislatore ha agito da un lato sulla normativa sulla cd. detassazione, dall'altro sugli articoli del TUIR, art.51 e 100, che regolano i servizi di welfare aziendale. Da un lato si è resa la normativa cd. Sulla detassazione strutturale e si è prevista la possibilità di conversione in welfare del premio detassato entro certi limiti, dall'altro si è concessa la possibilità

che i piani di welfare puro siano previsti in azienda non solo con modalità unilaterale, ma anche negoziale, e si è chiarita e ampliata la portata delle norme che regolano l'erogazione dei servizi.

In particolare è stata chiarita meglio la distinzione tra servizi erogabili dal datore di lavoro solo con la modalità convenzionale e quelli erogabili anche con la modalità del rimborso spese e si è ampliata e specificata meglio la platea di questi ultimi.

Un prospetto delle novità legislative subentrate nel corso del progetto ed entrate in vigore dal 1.1.2016, è inserita al **par.7**.

2. Obiettivi

Il progetto si è posto i seguenti obiettivi:

1) mettere in comune tra le aziende associate le buone pratiche di gestione dei fringe benefit, degli oneri di utilità sociale e in generale delle misure ricomprese sotto il nome welfare aziendale, diventate ancora più importanti e convenienti dopo le riforme legislative introdotte con le leggi di Bilancio 2016 e 2017;

2) esplorare nuove modalità di erogazione di beni in natura ai dipendenti e nuovi strumenti tecnici, nonché rafforzare in generale la cultura del sostegno al reddito e al benessere dei lavoratori tramite strumenti in natura e la cultura dei Fringe Benefit e delle opportunità di welfare aziendale sia presso le imprese, in particolare le PMI, cui trasferire cultura e strumenti, sia il sindacato;

3) favorire conseguentemente pratiche e strumenti innovativi di compensation e sostegno al reddito anche nelle relazioni sindacali e nella contrattazione.

4) mappare le aree regolate da prassi amministrativa e ottenere quanto possibile, tramite condotte coordinate e istanze mirate, interpretazioni favorevoli da parte dell'amministrazione finanziaria e previdenziale;

5) presentare conseguentemente, tramite Confindustria nazionale, proposte di modifica degli istituti;

La creazione di un'interazione tra PMI e grandi imprese nello sperimentare misure di welfare anche innovative, a cui è stato dedicato un taglio specifico, sia per gli aspetti di natura economico/ organizzativa/ contrattuale specifici sia per l'immensa potenzialità di leva tra le PMI ed il territorio, un laboratorio "faro" raccogliendo e mettendo in linea le virtuose opportunità di sinergia tra welfare aziendale nelle PMI, caratteristiche e ricchezze del territorio, sviluppo di benessere per la collettività, nuove opportunità di occupazione, ecc, il tutto entro un modello econometrico disegnato e gestito con istituti universitari.

Sono state tenute sessioni di condivisione con Ministero del Lavoro, Agenzia delle Entrate, INPS, organizzazioni sindacali.

Il progetto ha costituito un valido contributo alle aziende per implementare al loro interno piani welfare aziendali per incrementare l'offerta di strumenti e migliorare i piani già esistenti ai dipendenti individuare criticità ed opportunità ed eventuali linee guida per far fronte alle proprie esigenze.

Tale obiettivo viene raggiunto attraverso lo strumento del check-up aziendale in grado di far emergere appunto criticità ed opportunità e indicare linee guida strategiche ed operative per farvi fronte. Alle aziende sarà offerta la possibilità di effettuare incontri con tecnici specializzati.

E' stato implementato un modello standard capace di offrire e - accompagnare le aziende negli step corrispondenti - con le seguenti indicazioni: la procedura, il piano welfare tipo, la comunicazione aziendale e sindacale, gli strumenti tecnologici fruibili, i circuiti di convenzioni a cui aderire.

E' stato progettato infine un modello di piattaforma /portale adatto a gestire in modo centralizzato le posizioni afferenti i dipendenti e le imprese che aderiscono e i circuiti di convenzioni, con un regolamento aziendale standard di gestione del Piano e utilizzo della Piattaforma.

3. Prospetto e descrizione delle attività svolte

- 1) Progettazione: pianificazione delle fasi progettuali, degli strumenti di analisi, degli strumenti operativi
- 2) Definizione di un modello capace di monitorare ed analizzare per singola azienda e nel complesso:
 - Le esigenze aziendali di compensation dei dipendenti
 - I bisogni sociali dei dipendenti
 - Le prestazioni di welfare già presenti nelle aziende
 - Verifica delle prestazioni prevedibili in accordi sindacali e prestazioni attribuibili 'on top' e – dal 1.1.2016, nella conversione di premi di Risultato
 - Accesso ad agevolazioni fiscali e contributive
 - Accesso a finanziamenti
 - Monitoraggio degli insiemi di convenzioni per prestazioni di welfare aziendale e di utilità sociale presenti nelle grandi e medie imprese
 - Monitoraggio e sensibilizzazione della diffusione di piani e strumenti di welfare aziendale presso MPMI
- 3)
 - Gestione del contatto con le aziende e supporto nell'effettuare il check up.
 - Analisi per singola azienda delle principali risultanze in particolare sull'organizzazione del lavoro e del benessere dei dipendenti.
 - Incontri con la singola azienda e confronto in merito ai risultati e alle possibili soluzioni perseguibili per migliorare le risultanze delle analisi svolte.
- 4) Progettazione preliminare di una piattaforma elettronica per la gestione delle posizioni di welfare aziendale delle aziende e dei singoli dipendenti aderenti e per
 - l'adesione delle PMI
 - estensione di strumenti tecnologici e convenzioni a PMI
 - l'estensione delle convenzioni di Confindustria e delle grandi aziende alle PMI
 - work shop di presentazione delle risultanze del progetto

Per quanto riguarda il punto 1), lo strumento di attuazione del progetto è il Tavolo di Lavoro plenario del progetto, composto da responsabili HR, responsabili previdenziali, responsabili Irpef delle imprese. Sono previste sessioni di condivisione con Ministero del Lavoro, Agenzia delle Entrate, INPS, organizzazioni sindacali.

si è pertanto proceduto alla costituzione di un tavolo di lavoro plenario con le aziende diviso a sua volta in 5 gruppi di lavoro, denominati Focus Group Welfare:

- 1) il primo dedicato agli aspetti giuslavoristici sindacali, di HR e di compensation del welfare aziendale
- 2) il secondo GdL dedicato agli aspetti impositivi: fiscali e previdenziali, dunque allo studio e interpretazione della normativa della giurisprudenza e della prassi amministrativa dell'Agenzia delle Entrate e dell'INPS;
- 3) il terzo Gruppo di lavoro è stato dedicato al varo di progetti pilota di Welfare presso aziende che si sono prestate, con discussione del processo nell'ambito dei lavori del Gruppo e alla sperimentazione di strumenti tecnologici innovativi, quali card, voucher elettronici, codici di legittimazione all'accesso ai servizi welfare, piattaforme e portali di gestione e loro dialogo con i sistemi di pay roll delle aziende;
- 4) il quarto Gruppo di Lavoro, coordinato dal prof. Prof. Mauro Gatti, Dipartimento di Management, Facoltà di Economia e Commercio, Università degli Studi di Roma La Sapienza, dedicato a: "Welfare aziendale: CSR misurazione economica e competitività territoriale";
- 5) il quinto Gruppo dedicato a "evoluzione dei CRAL e dopolavoro e welfare aziendale".

Alle attività del progetto, costituite da riunioni, convegni, ricerche e preparazione di testi, hanno partecipato centinaia di aziende, compresi studi e istituti bancari. L'elenco di tutte le aziende ed enti partecipanti alle attività è al **par.4**.

Pubblicità e repository delle attività del progetto sul sito di Unindustria, si trovano qui:

<http://www.unindustria.it/Prj/Hom.asp?gsAppLanCur=IT&gsPagTyp=1000&fPrjCodCat=27>

Il Tavolo di lavoro plenario e i singoli GdL sono stati in particolar modo dedicati alla definizione di interpretazione comuni delle condotte o di convenienti o imposte dalla normativa e/o dalla prassi e alla successiva fissazione di condotte comuni e best practice tra le grandi aziende, da trasferire alla MPMI.

L'elenco di tutte le attività del progetto è al **par. 5**. Il dettaglio delle sole riunioni, convegni e seminari, con alcuni programmi e locandine, è al **par. 6**.

Le attività si sono comunque svolte, a prescindere da specifiche riunioni fisiche, con modalità a distanza e interattiva (sito, mailing list, ecc.)

Con riferimento al punto 2), in particolare è stato definito nell'ambito del tavolo plenario e dei GdL un data sheet che permettesse la raccolta delle informazioni presso le aziende relativamente ai fringe benefit e agli istituti di welfare aziendale già attivati.

Successivamente alla definizione e implementazione modello capace di analizzare i vari indicatori e i dati aggregati, si è proceduto al censimento dei fringe benefit e degli istituti di welfare attivati nelle aziende partecipanti, analisi per azienda dei dati ottenuti e aggregazione dei dati

Il facsimile del data sheet utilizzato, copia di alcuni moduli riempiti dalle aziende partecipanti e i risultati dell'analisi dei dati aggregati, è al **par.9**

La presentazione generale completa del progetto è al **par.10**.

Con riferimento in particolare al punto 3), l'attività si è poi sviluppata con :

- Incontri con le singole aziende per le possibili soluzioni perseguibili
- Progettazione di un piano welfare tipo e di accordi di PdR e welfare tipo
- Convegni e incontri di informazione e di sensibilizzazione, compresi sindacati, INPS e Agenzia delle Entrate

Nell'ambito delle attività con le aziende e con le istituzioni, si è dunque addivenuti alla stesura di un accordo/atto unilaterale-tipo per l'implementazione in azienda di piani welfare puri o accordi di PdR convertibile in welfare.

Un esempio delle attività di implementazione di piani welfare puri e/o di accordi di PdR convertibili in Piani Welfare è documentato al **par. 13.2**

Contemporaneamente ha avuto un forte impulso l'attività di stesura e stipula di accordi di PdR. Il PdR, a seguito delle novità normative, fortemente sostenute e auspicate dal sistema Confindustria, è convertibile in welfare. Unindustria ha sensibilizzato promosso e assistito l'inserimento di clausole di conversione in Welfare negli accordi di PdR.

Particolarmente rilevante l'accordo siglato 9/9/2016, tra Unindustria e la CGIL Roma e Lazio, Frosinone, Latina, Rieti e Viterbo, la CISL Lazio, Roma Capitale e Rieti, Frosinone, Latina e Viterbo, la UIL Roma e Lazio, Frosinone, Latina, Rieti e Viterbo, l'accordo sul trattamento fiscale agevolato dei premi conferiti dalle imprese industriali del Lazio.

L'accordo prevede che le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria, aventi sede legale e/o operativa nella provincia di Roma, Frosinone, Latina, Rieti e Viterbo nelle quali non è costituita la RSU (o la RSA), in caso di stipula di accordi aziendali con le organizzazioni di categoria di CGIL, CISL, UIL, si avvalgono dell'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria aventi competenza sindacale cui aderiscono o alle quali conferiscono espresso mandato.

In alternativa alla modalità sopra descritta, l'accordo prevede che le imprese associate (o che conferiscono espresso mandato alle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria aventi competenza sindacale) nelle quali non è costituita la RSU (o la RSA), per poter applicare l'agevolazione fiscale, opereranno conformemente a quanto di seguito pattuito, fermo restando che l'applicazione del presente accordo territoriale, in entrambi i casi fin qui previsti, esplica i suoi effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'impresa, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della città/provincia/regione.

L'accordo prevede anche che i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Ai fini dell'eventuale individuazione dei servizi o delle prestazioni di welfare aziendale da offrire ai lavoratori, l'impresa, tenendo conto delle indicazioni espresse dai lavoratori e dell'offerta dei servizi esistente nel territorio dove insiste, valuterà, in particolare, le eventuali iniziative in materia poste in essere, anche autonomamente, dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo territoriale.

Le parti firmatarie inoltre istituiranno presso ogni area territoriale di Unindustria un comitato composto da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali firmatarie che provvederà a redigere un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio ai fini del monitoraggio degli effetti dell'accordo territoriale.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Un elenco degli accordi di PdR stipulati, con l'assistenza di Unindustria e depositati da Unindustria, è al par. 8

Con riferimento al punto 4), è stata implementata, sempre nel confronto con imprese e istituzioni, la Progettazione preliminare di una piattaforma welfare per la gestione delle posizioni aziendali e dei dipendenti delle aziende di ogni dimensione e in particolare per l'adesione delle PMI .

E' stato inoltre progettato di un modello per l'estensione delle convenzioni dei grandi sistemi welfare alle PMI. Successivamente Unindustria ha studiato le modalità di creazione di network di convenzioni e ha propiziato la stipula di convenzioni con le principali aziende del settore dell'editoria, televisione, sale cinematografiche e teatrali, palestre piscine e centri sportivi, alberghi e agenzie di viaggio, tutti i esercenti cui servizi sono suscettibili di essere offerti tramite Piani welfare aziendali ex art.51, lettera f e art.100 del TUIR, DPR 917/86

Particolarmente importante in quest'ambito un output acquisito nel 2017, e pertanto escluso dall'attività rendicontata, ma comunque inserito per completezza nelle Appendici, la stipula di un Protocollo d'intesa con Federturismo, orientato a 2 obiettivi principali: la sensibilizzazione e l'implementazione di offerte Welfare aziendale nelle aziende del comparto turistico, e il convenzionamento di queste aziende come esercenti che propongono i propri servizi, finanziabili con il welfare aziendale, sempre con l'intermediazione necessaria di una piattaforma informatica, a tutti i dipendenti delle aziende associate a Unindustria.

Per la progettazione preliminare di una Piattaforma informatica per il welfare aziendale si sono innanzitutto rilevate le principali esigenze delle aziende e dei dipendenti, l'importanza della facilità d'uso, gli obblighi normativi riguardanti fisco, previdenza, diritto del lavoro, privacy, ecc. e sono stati definiti i principali work-flow che, per le funzioni fondamentali dovrebbero presiedere al suo funzionamento: uso dei voucher per i servizi in convenzione, richieste di versamento dei dipendenti ad assistenza sanitaria, previdenza integrativa e altre destinazioni costituenti oneri deducibili, come previsto dalla Circolare Entrate n.16/E del 28 giugno 2016. Un esempio dei principali work-flow definiti è riportato al **par.14**.

Oltre alla stesura di un testo tipo di accordo/atto unilaterale per l'implementazione del welfare aziendale puro o da PdR convertito, e alle principali caratteristiche della Piattaforma, è stato definito con aziende e altri enti partecipanti, i, testo-tipo di un regolamento aziendale per la gestione del Piano Welfare che preveda anche l'uso di una Piattaforma. Tale bozza è riportata al **par. 15**.

Gli screenshot di come dovrebbe presentarsi l'interfaccia utente, sia la parte per i dipendenti sia la parte aziende, di una Piattaforma, sono riportati al **par. 16.**

All'interazione tra PMI e grandi imprese nello sperimentare misure di welfare anche innovative è stato dedicato un taglio specifico, non solo per i linguaggi e per gli aspetti di natura economico/ organizzativa/ contrattuale specifici ma anche per l'immensa potenzialità di leva tra le PMI ed il territorio, un laboratorio "faro" raccogliendo e mettendo in linea le virtuose opportunità di sinergia tra welfare aziendale nelle PMI , caratteristiche e ricchezze del territorio, sviluppo di benessere per la collettività , nuove opportunità di occupazione, ecc, il tutto entro un modello econometrico disegnato e gestito con l'università (Focus Group 4)

Investire da parte dei datori di lavoro, con il vantaggio fiscale accordato dall'Agenzia delle Entrate, nel welfare e nella cooperazione sociale è un volano di crescita occupazionale, in particolare quando la scure della austerità sta calando sui servizi di assistenza e coesione sociale centrali e di prossimità, invece ancor più necessari con la crisi che investe il Paese, come hanno di recente messo in luce anche le istituzioni comunitarie, tra cui la Commissione con il documento sui White Jobs nel welfare dello scorso mese di luglio e il CESE con il parere sull'imprenditoria sociale del 3 ottobre 2012.

Il progetto è tuttora in corso e in evoluzione. Un elenco e alcuni esempi delle attività nella prosecuzione del progetto, svoltesi successivamente al 2016 è riportato nelle Appendici; di particolare importanza, si ripete, la convenzione stipulata nel 2017 tra Unindustria e Federturismo (cfr. **Appendici**).

La documentazione tecnica di Unindustria e Confindustria prodotta e utilizzata, in particolare sulle novità normative, è riportata al **par. 13.1**; la documentazione tecnica prodotta per implementare specifici piani welfare nelle singole aziende, con le diverse varianti, è riportata al **par. 13.2**; la documentazione tecnica prodotta e utilizzata per divulgare e definire con le aziende l'assistenza welfare e l'implementazione di servizi welfare per i dipendenti, nonché l'eventuale uso di una Piattaforma, è riportata al **par. 13.3**; la documentazione tecnica prodotta nello specifico nei convegni e nelle riunioni sul tema per il solo biennio 2015-2016 è riportata al **par. 13.4**.

4. Elenco delle aziende studi associazioni e università partecipanti alle attività del Progetto

ABB
Associazione Bancaria Italiana
Accenture
AdR
AGC
Alitalia
Almaviva
ANAS
Assembly
Assonime
ATAC
Autostrade
Barilla
Baxter
Bulgari
Close2U
Colgate Palmolive
Comedata
Contship
Convert Italia
Day
Deloitte STS
Edenred
Elettra Tlc
Enel
Eni
Eni Servizi
Ernst&Young
Ericsson
Eudaimon
Euler Hermes
Fastweb
Finmeccanica – Leonardo
Fox
GruppoDAB
H3G
HPCDS
IPZS
Johnson & Johnson
Larimart

Marsh
MBDA
Mecaer
Merck Serono
Mizar Brokers
NTV
Obiettivo
Oliver&Partners
Orienta SpA
Paybay
Price Waterhouse Coopers
Poste Italiane
ProgeSoftware
RAI
RaiWay
RPR
Salini-Impregilo
Selex SI
Sheraton
Sogei
Spmsd
Studio Aspes
Studio Maresca MBA
Studio Consulenza Giuridico Tributaria
Studio Pirola Pennuto zei & Associati
TAS Group
Technip
TCC
Telecom
Telespazio
Thales Alenia Space
Tivù
Total Erg
Towers Watson
Trelleborg
UniNettuno
Università di Roma La Sapienza
Vodafone
Welfare Company
Willis
Wind
Xview

5. Elenco attività sul Progetto tenute e pubblicate sul sito Unindustria 2015-2016

Elenco attività 2015- 2016 del Progetto Welfare Aziendale Unindustria con link di pubblicazione sul sito



NOVITA'

Newsletter numero 45/2016 Trasporto e Logistica

In allegato il quarantacinquesimo numero della Newsletter Trasporto e Logistica
19/12/2016 🔑



DOCUMENTI

Follow up - "Premi di risultato e Welfare come leve di sviluppo anche per le PMI"

Scarica le presentazioni dei relatori



COMUNICATI
STAMPA

PMI: Unindustria, il welfare come strumento di crescita

lamunno: `La sottoscrizione dei recenti accordi ci facilita e il welfare dovrà essere in futuro sempre più valorizzato come leva strategica di gestione delle risorse umane per le imprese, anche e soprattutto PMI`

12/12/2016 ➔



EVENTI

Premi di risultato e Welfare come leve di sviluppo anche per le PMI

Scopriamo insieme i vantaggi offerti dalle più recenti evoluzioni normative: appuntamento lunedì 12 dicembre alle ore 10.00 presso la sede di Unindustria in via Andrea Noale 206 a Roma. Tutte le aziende sono invitate a partecipare

12/12/2016 ➔



EVENTI

Progetto Welfare Aziendale - Focus Group “Evoluzione di CRAL e Dopolavoro e Welfare Aziendale”

Appuntamento il 30 novembre 2016 alle ore 14.00 presso la sede di Unindustria in via Andrea Noale 206 Roma

30/11/2016 →



EVENTI

“Il futuro del lavoro - Come cambia il Diritto del Lavoro alla luce delle recenti novità legislative” - Percorso formativo specialistico

Secondo intervento formativo - 23 novembre 2016 - h 09:30-13:00

23/11/2016 →



DOCUMENTI

Progetto Welfare Aziendale: a disposizione il verbale della prima riunione in vista del prossimo Focus Group “Evoluzione di CRAL e Dopolavoro e Welfare Aziendale”

Ricordiamo che il 30 Novembre si terrà il prossimo appuntamento

21/11/2016 →



NOVITA'

Welfare aziendale - settore Turismo e tempo libero: entra nel network dei fornitori Unindustria [solo interni]

La normativa prevede viaggi e soggiorni, spettacoli, centri sportivi palestre e piscine, SPA (...)

27/10/2016 📌



NOVITA'

Lavoro - Accordo Interconfederale Territoriale Unindustria - CGIL, CISL e UIL per la detassazione dei premi di produttività

25/10/2016 📌



EVENTI

**Progetto Welfare Aziendale: Riunione del Focus Group
“evoluzione di CRAL e Dopolavoro e Welfare Aziendale”**
Appuntamento il 6 ottobre p.v. ore 14.30 sede Unindustria
06/10/2016 →



EVENTI

**“Detassazione e Welfare: dal Decreto Interministeriale 25
marzo 2016, alla Circolare dell’ Agenzia delle Entrate del 15
giugno 2016 - Incontro di approfondimento del 18 luglio 2016
con le aziende associate”**

Appuntamento lunedì 18 luglio alle ore 15.00 presso
l’ Auditorium G. Agnelli di Unindustria in via Andrea Noale 206
a Roma
18/07/2016 🔍



NOVITA'

**“Premi di produttività` C.M. 28/E 2016 nuove regole Guida Ance
detassazione dal punto di vista fiscale**

Le novità illustrate dall'Ance a seguito primi chiarimenti forniti
Agenzia Entrate detassazione nuovi premi produttività e
misure di Welfare aziendale introdotte legge Stabilità 2016
18/07/2016 ➕



DOCUMENTI

**Contratti di lavoro - CCNL Industria Chimico-Farmaceutica del
15 ottobre 2015. Formazione continua RSU. Aziende non
associate a Farindustria - Indicazioni operative**

20/06/2016 ➕



NOVITA'

Legge di stabilità 2016 - Welfare aziendale
Nota di detassazione e premi di produttività
23/03/2016 ➕



EVENTI

4° edizione Forum Public Affairs. For#Uman Challenge - Il cambiamento che unisce Imprese e Istituzioni

Unindustria patrocina l'evento che si terrà giovedì 17 Marzo 2016 dalle ore 9.00 presso l'Aula dei Gruppi Parlamentari della Camera dei Deputati, in via di Campo Marzio 78 a Roma
17/03/2016 →



EVENTI

Workshop GES 2016

Welfare aziendale, Decreti attuativi del Jobs Act, Novità del decreto, Internazionalizzazione, Previdenza internazionale
16/03/2016 →



NOVITA'

Detassazione premi di produttività e welfare aziendale

Documento che sintetizza i principali dubbi applicativi in materia

14/03/2016 →



NOVITA'

Welfare aziendale e premi di produttività

La documentazione prodotta dall'Area Politiche fiscali e dall'Area Lavoro di Confindustria e presentata nella riunione straordinaria del Gruppo Fisco Confindustria del 25 febbraio scorso

29/02/2016 →



EVENTI

Verso nuovi modelli di Welfare

Giovedì 18 febbraio 2016, ore 10.30, sede Unindustria a Roma
18/02/2016 →



EVENTI

Seminario `Legge di Stabilità 2016: novità fiscali`

Appuntamento Lunedì 15 febbraio 2016 presso Confindustria
(V.le dell'Astronomia 30 - Roma) alle ore 9.45

15/02/2016 →



NOVITA'

Lavoro - Sgravio contributivo sui premi di risultato - cancellazione di fatto dal 2015

05/02/2016 →



DOCUMENTI

Progetto Welfare Aziendale: follow-up della riunione del Tavolo di Lavoro Plenario del 18 gennaio 2016

In allegato la documentazione

20/01/2016 →



EVENTI

Progetto Welfare Aziendale. Riunione del tavolo di lavoro plenario del Progetto

Save the date! Lunedì 18 gennaio 2016 ore 14.00, ospitata
presso la sede di Confindustria in Viale dell'Astronomia 30 -
Roma

18/01/2016 →



DOCUMENTI

Progetto Welfare Aziendale: follow-up della riunione del Tavolo di Lavoro Plenario del 27 novembre 2015

Documentazione allegata

18/12/2015 →



DOCUMENTI

Progetto Welfare Aziendale: i 2 interpelli emessi dall' Agenzia delle Entrate in tema di welfare nello scorso luglio 2015: Interpello 954.712/2014 del 27 Luglio 2015; Interpello 954.654/2014 del 24 luglio 2015

Documentazione allegata.

09/12/2015 →



EVENTI

Progetto Welfare Aziendale: riunione del tavolo di lavoro plenario

Appuntamento venerdì 27 novembre 2015 alle ore 10.00 in Asstel, via Barberini, 11, Roma

27/11/2015 →



EVENTI

Riunione del tavolo di lavoro plenario del Progetto Welfare Aziendale di Unindustria

Venerdì 6 novembre 2015 ore 10.00 sede Unindustria a Roma

06/11/2015 →



DOCUMENTI

Sconti sul salario di produttività

23/10/2015 →



DOCUMENTI

Legge di Stabilità: come vanno interpretate le anticipazioni sulla riforma del welfare e sistemi premiali di produttività?

23/10/2015 →



DOCUMENTI

Progetto Welfare aziendale: ultima presentazione generale aggiornata

15/07/2015 →



EVENTI

Riunione del tavolo plenario del Progetto Welfare Aziendale Unindustria

10 luglio 2015 ore 10.00 via A. Noale 206, Roma. Focus: ticket restaurant, problematiche IVA nelle prestazioni welfare, Osservatorio Pari Opportunità della Regione Lazio. Possibile videoconferenza con Milano

10/07/2015 →



EVENTI

Le nuove politiche di Active Ageing e di welfare aziendale

L'incontro è gratuito ed aperto a tutte le aziende associate

02/07/2015 →



EVENTI

Progetto welfare aziendale Unindustria, Focus Group 4: "Welfare aziendale: CSR misurazione economica e competitività territoriale"

Prossima riunione 10 marzo 2015 alle ore 10.30 presso il Dipartimento di Management, 4° piano, Sala Fabrizi, Università di Roma La Sapienza - Via del Castro Laurenziano,9 - 00161 ROMA

10/03/2015 →



EVENTI

Progetto Welfare Aziendale: riunione del tavolo di lavoro plenario

Appuntamento venerdì 20 febbraio 2015 alle ore 10.00 presso la sede di Unindustria - Via Andrea Noale 206

20/02/2015 →

6. In particolare: Elenco dei convegni e riunioni sul progetto

- 1) Riunione del tavolo di lavoro plenario del Progetto Welfare Aziendale Unindustria 20 febbraio 2015
- 2) Riunione del Focus Group 4: "Welfare aziendale: CSR misurazione economica e competitività territoriale" 10 marzo 2015 Dipartimento di Management, Università di Roma La Sapienza
- 3) Convegno: Le nuove politiche di Active Ageing e di welfare aziendale 2 luglio 2015
- 4) Riunione del tavolo plenario del Progetto Welfare Aziendale Unindustria 10 luglio 2015
- 5) Riunione del tavolo di lavoro plenario del Progetto Welfare Aziendale di Unindustria 6 novembre 2015
- 6) riunione del tavolo di lavoro plenario 27 novembre 2015
- 7) Riunione del tavolo di lavoro plenario del Progetto 18 gennaio 2016
- 8) Seminario `Legge di Stabilità 2016: novità fiscali` 15 febbraio 2016
- 9) Convegno: "Verso nuovi modelli di Welfare" Incontro con le Aziende Associate, le Organizzazioni Sindacali e le Istituzioni 18 febbraio 2016
- 10) Convegno: "Detassazione e Welfare: dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, alla Circolare dell' Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016 - Incontro di approfondimento del 18 luglio 2016 con le aziende associate"
- 11) Riunione del Focus Group "evoluzione di CRAL e Dopolavoro e Welfare Aziendale" 6 ottobre 2016
- 12) Seminario: `Il futuro del lavoro - Come cambia il Diritto del Lavoro alla luce delle recenti novità legislative` - Percorso formativo specialistico - 23 novembre
- 13) Riunione Focus Group "Evoluzione di CRAL e Dopolavoro e Welfare Aziendale` 30 novembre 2016
- 14) Workshop: "Premi di risultato e Welfare come leve di sviluppo anche per le PMI" 12/12/2016

“Detassazione e Welfare: dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, alla Circolare dell’Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016 - Incontro di approfondimento del 18 luglio 2016 con le aziende associate”

Appuntamento lunedì 18 luglio alle ore 15.00 presso l’Auditorium G. Agnelli di Unindustria in via Andrea Noale 206 a Roma

Il decreto interministeriale 25 marzo 2016, pubblicato in gazzetta ufficiale il 15 maggio 2016, sulla scorta di quanto previsto dalla legge di Stabilità per l’anno 2016, ha fissato i criteri per la misurazione degli incrementi di produttività, efficienza, e redditività e altri parametri attraverso i quali le aziende, per contratto, determinano la corresponsione dei premi aziendali ai lavoratori e le somme derivanti da partecipazione agli utili prodotti dall’impresa. Da ultimo, l’agenzia delle entrate, con la circolare 28/E del 15 giugno, ha fornito gli opportuni chiarimenti per l’applicazione della tassazione agevolata specificando l’ambito operativo della misura, anche con riferimento al Welfare Aziendale.

Abbiamo ritenuto opportuno, d’intesa con l’Ufficio Fisco, Credito e Finanza di Unindustria, organizzare un incontro per il giorno

**Lunedì 18 luglio 2016, alle ore 15.00
presso l’Auditorium G. Agnelli in Unindustria
Via Andrea Noale, 206 - Roma**

con la partecipazione – per gli aspetti lavoristici e sindacali - del Prof. Arturo Maresca, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro - Università degli Studi “La Sapienza” Roma e del Dott. Massimo Marchetti, Responsabile Legislazione e Diritto del Lavoro di Confindustria.

Per la parte fiscale, invece, parteciperanno il Dott. Francesco delli Falconi, Studio di Consulenza Giuridico tributaria, il Avv. Alessio Vagnarelli, STS Deloitte e il Dott. Carlo Dori dello Studio Pirola.

Dato l’interesse dell’argomento trattato, la partecipazione alla riunione si intende ovviamente estesa anche a più rappresentanti di ciascuna azienda interessata.

Nel rimettere, in allegato, la scheda di partecipazione che dovrà essere trasmessa per fax al n. 06.855.46.78, oppure al seguente indirizzo e-mail: barbara.onofri@un-industria.it, unitamente ad eventuali quesiti per rendere più operativo l’incontro, si ricorda che l’incontro è gratuito ed aperto a tutte le aziende associate.

Allegati

» [scheda partecipazione 18.7.2016](#)

» [programma](#)

**“Detassazione e Welfare: dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016,
alla Circolare dell’Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016
- Incontro di approfondimento del 18 luglio 2016 con le aziende
associate.”**

presso l’Auditorium G. Agnelli in Unindustria
Via Andrea Noale, 206 - Roma

Programma

Ore 14.30: Registrazione partecipanti

Ore 14.45: Gli aspetti lavoristici e sindacali.

Relatori:

- Arturo Maresca, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro Università degli Studi “La Sapienza” Roma
- Massimo Marchetti, Responsabile Legislazione e Diritto del Lavoro di Confindustria

Ore 16.00: Gli aspetti fiscali

Relatori:

- Francesco delli Falconi, Studio di Consulenza Giuridico Tributaria
- Alessio Vagnarelli, STS Deloitte
- Carlo Dori, Studio Pirola.

Verso nuovi modelli di Welfare

UNINDUSTRIA
 UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
 ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

giovedì, 18 febbraio 2016

ore: 10-30

Auditorium G. Agnelli

UNINDUSTRIA
 Via Andrea Neale, 206 Roma

R.S.V.P.
 eventi@unindustria.it
 info: 0684499433

PROGRAMMA

Welcome coffee e registrazione dei partecipanti

Ore 10,30

Saluti e Introduzione

Maurizio Stirpe, Presidente Unindustria

Ore 10,45

Tavola rotonda

Le testimonianze delle aziende

Intervengono:

Mario Di Loreto, Direttore People Value TELECOM ITALIA

Filippo Contino, Direttore Relazioni Industriali Italia ENEL

Davide Calabro, Direttore Relazioni Industriali ENI

Stefano Savino, Direttore Risorse Umane e Organizzazione FERROVIE dello STATO

Fabrizio Barbieri, Direttore Risorse Umane POSTE ITALIANE

Domenico Braccialarghe, Direttore Risorse Umane FINMECCANICA

Le Organizzazioni Sindacali

Intervengono:

Franco Martini, Segretario Confederale CGIL Nazionale

Gianluigi Petteni, Segretario Confederale CISL Nazionale

Tiziana Bocchi, Segretario Confederale UIL Nazionale

Ore 12,30

Conclusioni

On.le Teresa Bellanova, Sottosegretario Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Moderata: **Andrea Biganami**, SKY TG24

Premi di risultato e
WELFARE
come leve di
SVILUPPO
anche per le
PMI

programma

Ore 10.00 Registrazione partecipanti

Ore 10.30

Salti e introduzione dei lavori: le nuove opportunità per le PMI
Gerardo Iannuno - Presidente Comitato Piccola Industria di Unindustria

Gli sviluppi normativi degli ultimi anni e la contrattazione del salario di produttività per le PMI
La legge di stabilità per l'anno 2017

Arturo Maresca - Docente di Diritto del Lavoro Università La Sapienza di Roma

I vantaggi fiscali e contributivi per lavoratori e imprese

Marco Strefile - Tax Partner Studio Tributario e Societario Deloitte

I premi di risultato e il welfare nella grande e piccola impresa:

L'esperienza della grande impresa: il caso Enel

Filippo Contino - Responsabile Relazioni Industriali Enel Italia

Il welfare come strumento di produttività e fidelizzazione nella piccola impresa: l'esperienza delle PMI
Angelo De Filippo - Director Adelaide Consulting Srl

La posizione delle Istituzioni sul welfare

Lucia Valente - Assessore al lavoro della Regione Lazio

Le opportunità e i servizi offerti da Unindustria: l'accordo interconfederale di luglio e l'accordo territoriale di settembre

Marcello Orfici - Direttore Area Lavoro di Unindustria

La strategia per il "Welfare aziendale" di Unindustria

Massimiliano Bondarini - Resp. Ufficio Fiscale di Unindustria

Andrea Segnani - Resp. Relazioni Industriali di Unindustria

Marcello Orfici - Direttore Area Lavoro di Unindustria

Lunedì, 12 dicembre 2016 - ore 10:00

Sede UNINDUSTRIA

Via Andrea Nobile, 206 Roma

Info 0684499.322

Email: eventi@unindustria.it



UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RETI • VITERBO
Welfare Aziendale

7. Prospetto delle novità legislative in tema di Welfare aziendale subentrate nel corso del progetto

Il nuovo regime fiscale dei premi di produttività e le nuove disposizioni per il Welfare alla luce della legge di Stabilità per il 2016

<p>ULTIMO REGIME FISCALE PREMI DI PRODUTTIVITA' D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (G.U. n. 98 del 29 aprile 2014) relativo alla detassazione dei salari di produttività corrisposti nell'anno 2014.</p>	<p>NUOVO REGIME FISCALE PREMI DI PRODUTTIVITA' EX LEGGE DI STABILITA' 2016 (BOZZA)</p>
<p>Misura dell'agevolazione</p> <p>1. Nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2014 l'agevolazione di cui all'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2013, ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2013 all'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013.</p> <p>Ambito di applicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> – titolari di reddito di lavoro dipendente; – non superiore, nell'anno 2013, ad euro 40.000 (comprese somme detassate); – del settore privato. <p>La retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'agevolazione di cui al comma 1, non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2014, ad euro 3.000 lordi.</p>	<p>Art. 12 (Regime fiscale dei premi di produttività)</p> <p>1. 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 7, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.</p> <p>2. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del 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 dal 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 1.</p> <p>2. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n.</p>

Disposizione 2013 applicabili anche per il 2014

D.P.C.M. 22 gennaio 2013, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013.

In neretto, corsivo e sottolineato note relative all'anno 2014.

Fondi a disposizione: - 950 milioni per il 2013; - **400 milioni per il 2014.**

Oggetto:

somme erogate a titolo di **retribuzione di produttività**, in esecuzione di **contratti collettivi** di lavoro sottoscritti a **livello aziendale e territoriale** (tali contratti devono essere **depositati presso la D.T.L.**, si veda art. 3).

Contratti di lavoro aziendali, territoriali e accordi interconfederali:

i contratti devono essere sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanza sindacali operanti in azienda.

Imposta sostitutiva:

le somme sopra indicate sono soggette a **un'imposta sostitutiva** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali **pari al 10 per cento.**

Applicazione: settore privato.

Soggetti interessati:

l'imposta sostitutiva trova applicazione per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore **nell'anno 2012 a euro 40.000** (al lordo delle somme assoggettate nell'anno 2012 all'imposta sostitutiva). **(Anche per il 2014 il limite di reddito rimane fermo ad euro 40.000).**

Limite per l'applicazione dell'imposta sostitutiva:

la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva non può comunque essere

917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dal 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 1.

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

4. **Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 1, a euro 50.000.** 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.

5. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, le somme e i valori di cui ai commi 1 e 2 devono essere erogati **in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.**

6. Con **decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali** di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, **da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione**, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 1 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nel presente articolo, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 7. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 5.

7. **Il limite di cui al comma 1 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende**

<p>complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2013, ad euro 2.500 lordi.</p> <p><u>Per il 2014 il limite di retribuzione di produttività è innalzato ad euro 3.000.</u></p>	<p>che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 6.</p>
--	--

<p>Testo art.51 TUIR CON LE MODIFICHE APPORTATE IN ROSSO</p>	<p>NUOVO TESTO ART.51 TUIR</p>
<p>Art. 51- Determinazione del reddito di lavoro dipendente</p> <p>1. Il reddito di lavoro dipendente e' 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.</p> <p>2. Non concorrono a formare il reddito:</p> <p>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 conformita' 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,</p>	<p>All'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986/1986, n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a al comma 2:</p> <p>1) la lettera f) è sostituita dalla seguente:</p> <p>f) l'utilizzazione da parte dei lavoratori e dei familiari indicati nell'articolo 12 delle opere e dei servizi erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;</p> <p>2) la lettera f-bis) è sostituita dalla</p>

comma 1, lettera e-ter);

b) lettera soppressa dal DL 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;

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 di cui al comma 1 dell'articolo 65 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12;~~

f) l'utilizzazione da parte dei lavoratori e dei familiari indicati nell'articolo 12 delle opere e dei servizi erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti 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 frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.⁽²⁾~~

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;

segunte:

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 aggiunta 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 aggiunto il seguente:

3-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 2 e del comma 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.

g) il valore delle azioni offerte alla generalita' dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla societa' 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 e' assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) lettera soppressa dal DL 27 maggio 2008 n.93, convertito con modificazioni dalla L.24 luglio 2008 n.126.

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonche' le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformita' 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 facolta' di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', 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 anzianita', 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, nonche' a quelle emesse da societa' che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa societa' 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 e' esercitabile, la societa' 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 e' assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.

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 e' 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 e' superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

3-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 2 e del comma 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;

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 solidarieta' 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 di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

4-bis. Ai fini della determinazione dei valori di cui al comma 1, per gli atleti professionisti si considera altresì il costo dell'attività di assistenza sostenuto dalle società sportive professionistiche nell'ambito delle trattative aventi ad oggetto le prestazioni sportive degli atleti professionisti medesimi, nella misura del 15 per cento, al netto delle somme versate dall'atleta professionista ai propri agenti per l'attività di assistenza nelle medesime trattative.

5. Le indennita' 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 e' ridotto di un terzo. Il limite e' 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, nonche' 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 indennita' 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, nonché 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.

7. Le indennita' 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 indennita' in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per piu' anni, la presente disposizione si applica solo per le indennita' 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, nonche' le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualita' 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 corresponsione 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.

**8. Elenco degli accordi di Premi di Risultato stipulati e depositati
2015-2016**

ACCORDI PREMI DI RISULTATO ANNO 2015 - 2016			
SOCIETA'	DATA VERBALE	DATA DEPOSITO	TIPO ACCORDO
HILTON ITALIANA	06/02/2015	12/02/2015	verifica accordo 8/11/2013 per triennio 2013 -2015
PERSIDERA	03/02/2015	24/02/2015	CONTRATTAZIONE 2° LIVELLO
VITROCISSET	27/04/2015	04/05/2015	CONTRATTAZIONE 2° LIVELLO - Premio di Risultato
JOHNSON CONTROLS SPA	14/05/2015	22/05/2015	Contratto integrativo di secondo livello
ABB SPA - ABB SACE DIVISION	22/05/2015	28/05/2015	meccanismo correttivo per erogazione Premio d R.
ALITALIA SAI	03/06/2015	16/06/2015	Premio di Risultato
RHEINMETALL ITALIA SPA	16/12/2014	22/06/2015	Premio di risultato 2014 -2016
DATA MANAGEMENT	09/06/2015	03/07/2015	Premio di Risultato
KEY SAFETY SYSTEMS	18/06/2015	03/07/2015	Importo premiale
SELEX ES SPA	23/06/2015	03/07/2015	Premio di risultato 2015
ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO SPA	09/07/2015	27/07/2015	Premio di risultato
TELESPAZIO SPA - E-GEOS SPA	30/06/2015	16/07/2015	Importo premiale
SNEM SPA	08/07/2015	16/07/2015	
SELDA INFORMATICA SCARL	30/07/2015	04/08/2015	sistema retributivo incentivante
PREVINDAI	30/07/2015	04/08/2015	sistema retributivo incentivante
BRIDGESTONE TECHNICAL CENTER EUROPE SRL	29/07/2015	06/08/2015	Accordo integrativo aziendale - premio di risultato
SAPLO	29/09/2015	01/10/2015	contratto aziendale di II livello - premio di partecipazione
LARIMART SPA	07/10/2015	05/11/2015	Premio di risultato

MBDA ITALIA SPA	23/10/2015	05/11/2015	Premio di risultato transitorio 2015
E-GEOS	18/11/2015	27/11/2015	Premio di risultato variabile
TELESPAZIO SPA	18/11/2015	27/11/2015	Premio di risultato variabile
ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO SPA	07/11/2015	27/11/2015	Premio di risultato 2015 - 2017
VISIAN CONTACT	04/02/2016	pec 10/02/2016	
JOHNSON & JOHNSON SPA	23/02/2016	pec 08/03/2016	Premio di partecipazione
CONVACET ITALIA SPA	10/03/2016	pec 17/03/2016	
DESMET BALLESTRA OLEO SRL	11/04/2016	12/04/2016	appendice al contratto integrativo aziendale 01/09/2012-31/12/2015
WIND TELECOMUNICAZIONI	29/04/2016	pec 03/05/2016	Premio di risultato
FINMECCANICA	14/04/2016	pec 11/05/2016	
GRUPPO SKY ITALIA	14/04/2016	pec 05/05/2016	Premio di risultato
GRUPPO SKY ITALIA	30/11/2016	pec 19/12/2016	

Copia degli accordi è allegata al par. 12.

9. Censimento e mappatura dei fringe benefit e degli istituti di welfare aziendale attivati presso le aziende partecipanti

Nel corso del Progetto sono state distribuite a tutte le aziende partecipanti i prospetti per il censimento dei fringe benefit e degli istituti di welfare aziendale

Di seguito si riportano

- 1) alcuni prospetti del censimento presso alcune aziende
- 2) la presentazione dei risultati dall'aggregazione dei dati del censimento, utilizzata nelle successive attività e inserita in varie presentazioni divulgative

FRINGE BENEFIT Gruppo Enel

Norma	Istituto		Trattamento tributario			Categorie beneficiarie	Note	Principale prassi amministrativa
			Imponibile	Non Imponibile	Comma 3 (franchigia 258,23)			
Art. 51, comma 2, lett. a)	Assistenza sanitaria	FISDE	> 3.615,20	fino a 3.615,20		Personale non dirigente	Casse sanitarie Natura giuridica: Associazione non riconosciuta, costituita con accordo sindacale sottoscritto da Enel e dalle Organizzazioni sindacali	Il limite di euro 3.615,20 deve essere assunto tenendo conto sia dei contributi versati dal datore di lavoro che quelli versati dal lavoratore (Circ. min. 326/E/1997)
FISME		Expatriates						
ASEM		Dirigenti/Manager						
Art. 10 comma 1, lett. e-bis)	Previdenza integrativa	FOPEN	> 5.164,57	fino a 5.164,57		Personale non dirigente	Fondi pensione complementari Natura giuridica: Associazione riconosciuta, costituita con accordo sindacale sottoscritto da Enel e le Organizzazioni sindacali	
FONDENEL		Dirigenti						
Art. 51, comma 2, lett. c)	Vitto	Servizio diretto (Mensa aziendale)		x		Tutti	Alternativo al Ticket Restaurant	Sono assimilate alle mens e aziendali le convenzioni con i ristoranti e la fornitura di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti (Circ. 236 min. 326/E/1997)
		Ticket restaurant	> 5,29	< 5,29		Tutti	Alternativo al servizio di mensa	L'importo facciale del Ticket eccedente 5,29 euro concorre alla formazione del reddito e non va computato per il raggiungimento della "franchigia" di 258,23 di cui al comma 3 (Risoluzione 26/E/2010)
		Card elettroniche		x			Casistica non presente	Assimilabili alla mensa aziendale in quanto il pasto deve essere e fruito quotidianamente, pena la perdita della prestazione (Risoluzione 63/E/2005)
		Indennità	x				Casistica non presente	Il rimborso, anche se effettuato sotto forma di pie di lista, rappresenta una integrazione della retribuzione e, come tale, concorre integralmente alla formazione (tranne nel caso di addetti ai cantieri edili o a unità produttive ove manchino strutture o servizi di ristorazione)
Art. 51, comma 2, lett. d)	Servizi di trasporto collettivo	Abbonamenti per trasporto pubblico			x	Dipendenti di alcune sedi territoriali	L'azienda di trasporto convenzionata con Enel pratica uno sconto commerciale che non viene tassato. Enel aggiunge un ulteriore sconto (in genere 10%) che concorre alla formazione della franchigia di 258,23. L'importo dell'abbonamento viene rateizzato in busta paga	L'azienda ha chiarito che il ticket trasporto rilasciato dall'ente locale per i propri dipendenti, che riconosce una riduzione dell'abbonamento ai servizi di trasporto pubblico, pari al valore nominale del buono, costituisce fringe benefit se eccede, unitamente agli altri servizi e beni fruiti nel medesimo periodo d'imposta dal dipendente, l'importo limite di euro 253,23 (Risoluzione 126/E/2007)
Art. 51, comma 2, lett. f)	Utilizzo delle opere o servizi di cui al comma 1 dell'art. 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art. 12 del TUIR (spese sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto)						Casistica non presente	Trattasi di opere e servizi messi a disposizione della generalità o categorie di dipendenti - le relative spese devono essere sostenute volontariamente dal datore di lavoro (e non in adempimento di un vincolo contrattuale o regolamentare); - i servizi possono essere messi a disposizione anche per tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda (convenzioni). Sono in ogni caso esclusi da tale ambito i rimborsi erogati ai dipendenti (Ris. 34/E/2004 e 26/E/2010)
Art. 51, comma 2, lett. f-bis)	somme, servizi e prestazioni erogati per frequenza di asili nido e colonie climatiche e per borse di studio per i dipendenti e i familiari di cui all'art. 12 del TUIR	Rimborso istruzione figli Iniziativa a sostegno della formazione scolastica e di natura culturale/turistica per i figli dei dipendenti (erogazione di un contributo spese per frequenza asilo nido, contributo spese scolastiche e borse di studio per scuola media superiore/Università, borse di studio corsi post laurea, vacanze studio all'estero, centri estivi/colonie e centri vacanza)		x		Expatriates Tutti	Frimborsi in oggetto sono volti a contribuire a fondere i dipendenti rientrati in Italia al termine del distacco dei costi sostenuti per l'istruzione scolastica dei figli. Tale esigenza deriva dalla necessità di garantire il reinserimento dei figli dei dipendenti nella struttura scolastica italiana, in continuità con l'istruzione ricevuta nello Stato estero di distacco. Erogazioni effettuate tramite le associazioni ARCA e ACEM (Associazioni non riconosciute, costituite con accordo sindacale sottoscritto da Enel e dalle Organizzazioni sindacali nazionali). L'Associazione promuove e realizza iniziative per il tempo libero, proposte di vacanze e turismo, convenzioni per prestazioni e servizi a condizioni agevolate, attività per i bambini, i giovani, le famiglie e gli anziani. Il finanziamento delle associazioni è definito con accordo sindacale tra Enel e le Organizzazioni sindacali ed è esclusivamente a carico dell'Azienda.	Post modifiche D.L. 16/2012 con cui si è prevista la non imponibilità non solo delle somme rimborsate ma anche dei servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro per le specifiche finalità in argomento
Art. 51, comma 2, lett. g)	azionariato ai dipendenti			Il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo superiore complessivamente nel periodo d'imposta a 2.065,83 euro con un "vesting period" di almeno tre anni			Casistica non presente	
Art. 51, comma 2, lett. h)	le erogazioni in conformità a contratti collettivi o accordi e regolamenti aziendali a fronte di spese mediche e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione						Casistica non presente	
Art. 51, comma 4, lett. a)	Veicoli	Auto aziendale concessa in uso promiscuo			Si assume il 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza media di 15.000 Km calcolato sulla base del costo chilometrico	Dirigenti/Manager/Quadri	E' previsto il pagamento di un canone mensile a carico del dipendente. L'importo tassato è al netto di tale trattenuta	Se oltre all'auto aziendale siano forniti altri beni o servizi accessori (gratuitamente o meno) come ad esempio il box auto per custodire l'auto, questi vanno separatamente valutati al fine di stabilire l'importo da assoggettare a tassazione in capo al dipendente (Circ. AE. n. 1/E/2007)

TELECOM ITALIA

NORMA	ISTITUTO	TRATTAMENTO TRIBUTARIO				Applicazione comma 3	Totale	BENEFICIARI		NOTE
		Parte imp	Misto	Parte Non imp	Non Imponibile			Categorie		
ART.51. C2lett. A)	ASSISTENZA SANITARIA	assill assida	X	X	X			impiegati e quadri dirigenti		
C2 lett. A)	PREVIDENZA INTEGRATIVA	telemaco fontefir						impiegati e quadri dirigenti		
C2 lett. C)	VITTO	Servizio diretto ticket Card	X	X				quadri e impiegati		
C2 lett. D)	Servizi di trasporto collettivo	Indennità navette					X			
C2 lett. F)	Utilizzo delle opere o servizi volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto	Asili nido Soggiorni Estivi per Ragazzi Borse di studio			X					
C2 lett. F)-bis	somme, servizi e prestazioni per frequenza di asili nido e colonie climatiche e per borse di studio				X					
C2 lett. G)	azioni				X		X		se mantengono le azioni per 3 anni dalla sottoscrizione/assegnazione gratuita	
C2lett. H)	le erogazioni in conformità a contratti collettivi o accordi e regolamenti aziendali a fronte di spese mediche e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione	assicurazioni extra professionali ???								
C4lett. A)	veicoli		X		X			dirigenti quadri		
C4 lett. B)	prestiti				X			venditori (quadri e impiegati)		
C4lett. C)	fabbricati				X					
ART.9	Es. : Cellulare		X		X		X	dirigenti, quadri e livelli 6-7 liv. 1-5		
Art. 51, comma 3	check up				X			dirigenti quadri e liv 7 con età >45		

POSTE ITALIANE

NORMA	ISTITUTO		TRATTAMENTO TRIBUTARIO				BENEFICIARI		NOTE
			misto		Non imponible	Applicazione Comma 3	Tot	categorie	
			Parte imp	Parte Non imp					
ART.51 C 2 lett. A)	ASSISTENZA SANITARIA		X	X				DIRIGENTI	
C2 lett. A)	PREVIDENZA INTEGRATIVA		X	X				DIPENDENTI/DIRIGENTI	
C 2 lett. C)	VITTO	Servizio diretto							
		ticket			X				
		Card							
		Indennità							
C 2 lett. D)	Servizi di trasporto collettivo								
C 2 lett. F)	Utilizzo delle opere o servizi volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto								
C 2 lett. F)-bis	somme, servizi e prestazioni per frequenza di asili nido e colonie climatiche e per borse di studio	Asili nido			X				
		Colonie			X				
		Borse di studio			X				
C 2 lett. G)	azioni								
C2 lett. H)	le erogazioni in conformità a contratti collettivi o accordi e regolamenti aziendali a fronte di spese mediche e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione								
C 4 lett. A)	veicoli		X	X		X		Al dipendente viene richiesto un contributo	
C 4 lett. B)	prestiti				X			Il prestito è erogato da terzi per conto della Società	
C 4 lett. C)	fabbricati								
ART.9 Art. 51, comma 3	Es. : Cellulare				X			Al dipendente viene richiesto un contributo per l'utilizzo del cellulare ai fini privati	
	(Altro)								

PROSPETTO FRINGE BENEFIT ERICSSON

NORMA	ISTITUTO		TRATTAMENTO TRIBUTARIO				BENEFICIARI		NOTE	
			misto		Non imponible	Applicazione Comma 3	Tot	categorie		
			Parte imp	Parte Non imp						
ART.51 C 2 lett. A)	ASSISTENZA SANITARIA			3615.20 Euro annuo pro-capite			297 1403 2464 83	DIR Quadri Imp Operai	FASI UNISALUTE/ Metasalute	
C2 lett. A)	PREVIDENZA INTEGRATIVA				5164 Euro annuo pro-capite		297 1403 2464	DIR Quadri Imp	Previndai, Cometa, Telemaco, FSIO	
C 2 lett. C)	VITTO	Servizio diretto			x				Mensa prevista per tutti	
		ticket			5.16 pro capite					
		Card							n.a.	
		Indennità	Completamente imponible						Indennità forfettaria trasferte	
C 2 lett. D)	Servizi di trasporto collettivo				x			Shuttle aziendale		
C 2 lett. F)	Utilizzo delle opere o servizi volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto								n.a.	
									n.a.	
										n.a.
										n.a.
										n.a.
C 2 lett. F)-bis	somme, servizi e prestazioni per frequenza di asili nido e colonie climatiche e per borse di studio	Asili nido	Completamente imponible				1400	Tutte le categorie	Solo dipendenti ex Marconi	
		Colonie							n.a.	
		Borse di studio								n.a.
										n.a.
C 2 lett. G)	azioni			2050 Euro annuo pro-capite				Per tutti i dipendenti		
C2 lett. H)	le erogazioni in conformità a contratti collettivi o accordi e regolamenti aziendali a fronte di spese mediche e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione								n.a.	
									n.a.	
C 4 lett. A)	veicoli	Tassati secondo tabelle Benefit ACI								
C 4 lett. B)	prestiti								n.a.	
C 4 lett. C)	fabbricati								n.a.	
					Dato				Non è un benefit	

ART.9	Es. : Cellulare				esclusivamente per uso aziendale				
Art. 51, comma 3	(Altro)								

FASTWEB

ANALISI INDICATORI							
Indicatori		totalità	categorie				Altre indicazioni
			DR	Q	I	O/altro	
Capienza basket 5/000 (si/no)		Si					
Valore assoluto prestazioni		13.534,52	13.534,52				
Percentuale Welfare Aziendale	/ totale retribuzione	0,013%	0,013%				
	/ totale FB						
"spesatura"Welfare Aziendale	Parte "spesata" art.100	50.000,00					Non è possibile avere la spaccatura del dato per categoria
	Parte "spesata" art. 51	8.185.808					Non è possibile avere la spaccatura del dato per categoria
Utilizzo 'medio' franchigia comma 3		4,37	4,37				

Note:

*: indicare DR, Q, I, O/altro

L'ultima riga dell'analisi indicatori può chiarire e dare ulteriori informazioni rispetto all'ottava colonna del prospetto generale

Technip Italy Spa

NORM A	ISTITUTO		TRATTAMENTO TRIBUTARIO				BENEFICIARI		NOTE
			misto		Non im- ponibile	Applicazio- ne Comma 3	Tot	categori- e	
			Part e imp	Parte Non imp					
ART.51 C 2 lett. A)	ASSISTENZA SANITARIA		X	3.615,2 0				X	Contributi di assistenza sanitaria versati dall'azienda a una cassa sanitaria.
C 2 lett. A)	PREVIDENZA INTEGRATIVA		X	5.165,2 7				X	I contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore per i fondi di pensione integrativi. Tale importo versato direttamente dal datore di lavoro ai fondi è deducibile nei limiti di 5.165,27. Fondo Cometa/Fondo Previndai.
C 2 lett. C)	VITTO	Servizio diretto			X			X	La somministrazio- ne di vitto attraverso mense in locali interni o esterni gestite da terzi , riservate alla somministrazio- ne di alimenti e bevande al personale dipendente. ESENTE
		ticket							
		Card							
		Indennità							
C 2 lett. D)	Servizi di trasporto collettivo				X			X	Le prestazioni di servizio di trasporto collettivo affidata a terzi

									relativi al trasporto dei dipendenti dai luoghi di raccolta alla sede di lavoro. ESENTE	
C 2 lett. F)	Utilizzo delle opere o servizi volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto									
					X				X	Progetto "Prevenzione oncologica" sempre a carico azienda.
C 2 lett. F)- bis	somme, servizi e prestazioni per frequenza di asili nido e colonie climatiche e per borse di studio	Asili nido						X	Stipulata convenzione tra l'Asilo Nido e RSU Azienda.	
		Colonie								
		Borse di studio								
C 2 lett. G)	azioni		X	2.065,83				X	Piani aziendali azioni (Classic) , tassato il valore delle azioni superiori a Euro 2.065,83 nel periodo d'impost di riferimento.	
C2 lett. H)	le erogazioni in conformità a contratti collettivi o accordi e regolamenti aziendali a fronte di spese mediche e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente									

	invalidità o menomazione								
C 4 lett. A)	veicoli	X	X						Assegnazione ai dipendenti di autoveicolo anche ad uso per motivi personali , costituisce retribuzione imponibile il 30% della Tariffa ACI per percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri
C 4 lett. B)	prestiti								
C 4 lett. C)	fabbricati								
ART.9	Es. : Cellulare								
Art. 51, comma 3	(Altro)					Massimale 258,23	X		Convenzione Technip Italy SpA-ATAC , previsto un contributo a carico azienda

Di seguito la presentazione risultante dai dati aggregati del censimento.

Tabella indicatori



Indicatori	totalità	categorie			Altre indicazioni
		DR	Q	I	
Capienza basket 5/000 (si/no)					
Valore assoluto prestazioni					
Percentuale Welfare Aziendale	/ totale				
	retribuzione / totale FB				
"spesatura" Welfare Aziendale	Parte "spesata" art.100				
	Parte "spesata" art. 51				
Utilizzo 'medio' franchigia comma 3					1

Articolo 51 comma 2



Art. 51 comma 2 lettera a) – assistenza sanitaria:



Percentuale di utilizzo : 100%

Art. 51 comma 2 lettera a) – previdenza integrativa:



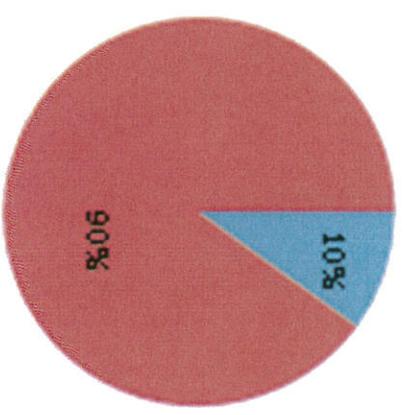
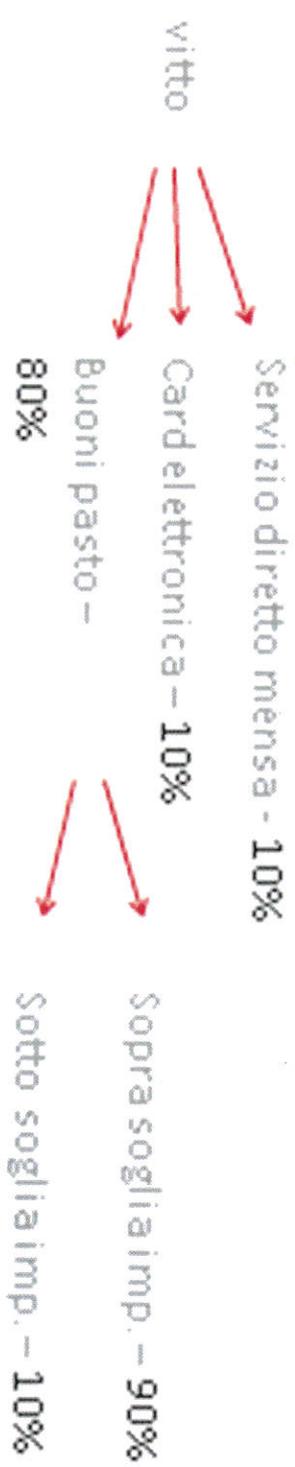
Percentuale di utilizzo : 90%

Articolo 51 comma 2



Art. 51 comma 2 lettera c) – vitto:

Percentuale di utilizzo : 100%



■ imp.
■ non imp.

Articolo 51 comma 2



Art. 51 comma 2 lettera d) - trasporti:

Percentuale di utilizzo : 10%



Servizi offerti: servizi di trasporto collettivo, abbonamento trasporto pubblico

Art. 51 comma 2 lettera f):

Percentuale di utilizzo : 60%



Servizi offerti: assistenza fiscale, campagna di vaccinazione antiinfluenzale, biblioteca, prevenzione oncologica

Art. 51 comma 2 lettera f) – bis

Percentuale di utilizzo : 90%



Servizi offerti: asili nido, colonie, borse di studio

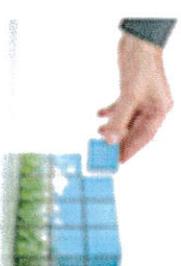
48



Art. 51 comma 2 lettera f) – bis

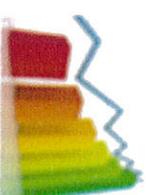
Percentuale di utilizzo : 90%

Servizi offerti: asili nido, colonie, borse di studio



Art. 51 comma 2 lettera g) azioni:

Percentuale di utilizzo : 20%



Art. 51 comma 2 lettera h) spese sanitarie:

Percentuale di utilizzo : 20%





Art. 51 comma 3 :

Percentuale di utilizzo: 90%

Servizi offerti:

cellulari,

assicurazione vita,

assicurazione rischi extraprofessionali,

cral aziendale,





Art. 51 comma 4 lettera a) – veicoli :

Percentuale di utilizzo: 90%



Art. 51 comma 4 lettera b) - prestiti:

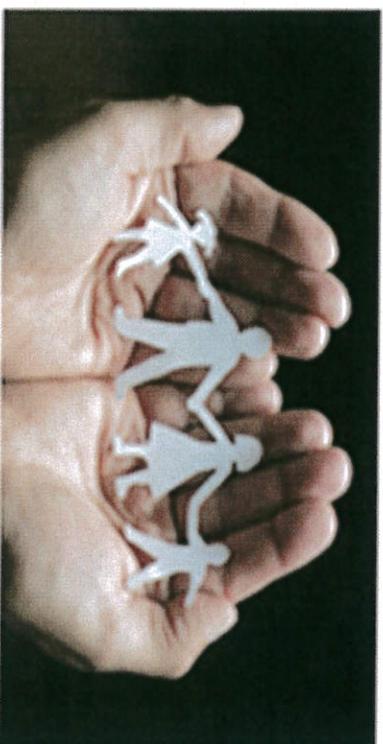
Percentuale di utilizzo : 20%



Art. 51 comma 4 lettera c) – fabbricati:

Percentuale di utilizzo : 20%





- iscrizioni annue ad Albi professionali
- agevolazioni per i dipendenti a seguito di offerte promozionali ricevute da altre aziende per proprie politiche di marketing

es.:

a) People care:

- vetrine esclusive (abbigliamento)
- prezzo felice (viaggi e tempo libero)
- test scolastici
- acquisto bici e scooter elettrici

b) Care services: baby-sitter e operatori socio-assistenziali

c) Time and money saving: lavaggio Auto / Moto e Offroad; servizio lavanderia e sartoria; manutenzioni domestiche; Golf e Maggior-domo; spesa a casa

Percentuali riassuntive

