



Lesca Claudio Roberto
Past President CDAF

Consigliere Fondo
pensione PREVINDAPI

Interventi normativi in ambito del lavoro e della previdenza

Cari Soci,
vorrei fare alcune considerazioni di carattere personale in merito ai numerosi articoli che in questi mesi sono stati pubblicati sui giornali degli interventi normativi approvati, o di quelli che potrebbero essere attuati nel prossimo futuro, in tema di lavoro, previdenza e assistenza integrativa, nonché riguardo ai relativi dibattiti che le parti sociali (Governo, partiti, sindacati, aziende) hanno avviato.

Una simile attenzione mediatica, spesso, crea difficoltà nel comprendere in modo chiaro la portata e il contenuto delle riforme normative attuate o in discussione, creando incertezza, sconcerto e talvolta apprensione.

Per cercare di fare un po' di chiarezza, ritengo che possa essere utile descrivere brevemente alcune fra le principali novità introdotte, ed in tal senso vorrei provare ad illustrare gli effetti proponendo anche alcuni esempi concreti.

a) **Legge stabilità 2016 (L. 208/2015) e Decreto attuativo del 13/4/2016 del Ministero del lavoro (in vigore dal 2 giugno 2016). Part-time agevolato e nuove prospettive per l'invecchiamento attivo**

Il comma n. 284 dell'ultima Legge di stabilità ha introdotto la

possibilità, per i lavoratori del settore privato con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018 (e con almeno 20 anni di versamenti contributivi), di ridurre il proprio impegno lavorativo dal 40% fino al 60%, d'intesa con il datore di lavoro, senza incorrere in alcuna penalizzazione da un punto di vista contributivo.

Per il momento, la suddetta facoltà è riconosciuta esclusivamente ai lavoratori che matureranno il diritto alla pensione di vecchiaia entro 36 mesi, ovvero, in pratica, a coloro che sono nati prima del 31 maggio 1952.

Probabilmente tale limitazione soggettiva di applicazione della norma ne riduce i reali vantaggi, considerando che i lavoratori per i quali verrebbe applicata la norma, potrebbero aver già beneficiato di misure per l'applicazione delle regole pensionistiche esistenti pre riforma Fornero.

In ogni caso l'applicazione della misura agevolativa in questione, da un punto di vista procedurale (vedasi anche la circolare INPS del 26 maggio 2016, n. 90), prevede che, ottenuta la preventiva certificazione INPS del possesso dei requisiti pensionistici, venga fatta richiesta di autorizzazione, allegando l'accordo sottoscritto tra datore di lavoro e lavoratore, alla Direzione Territoriale del Lavoro (Dtl) competente (vale il silenzio assenso decorsi 5 giorni), e successivamente la domanda sia inviata, con apposita istanza, all'INPS che può autorizzarla nei limiti della disponibilità delle risorse complessive previste dal legislatore (la contribuzione figurativa sarà riconosciuta nel

limite massimo di € 60 milioni per il 2016, 120 milioni per il 2017 e 60 milioni per il 2018), secondo l'ordine di ricezione delle richieste dei lavoratori.



Nei casi applicabili, comunque, **i vantaggi che la nuova norma consente sono significativi, sia per l'azienda, che riduce il costo per la retribuzione dovuta al dipendente, sia per il lavoratore, che beneficia del pagamento, da parte del datore di lavoro, oltre che della retribuzione per la prestazione eseguita, anche di una somma pari ai contributi che il datore avrebbe versato sulla quota di retribuzione che non è più corrisposta, a seguito della scelta del lavoratore di usufruire del part-time agevolato.**

Inoltre, per il lavoratore, tale somma è esente da tassazione e da contribuzione.

In termini percentuali, ipotizzando il caso di un lavoratore che decida di ridurre la propria prestazione lavorativa del 40% con il part-time agevolato, l'azienda ridurrebbe di circa un 30% il costo per la retribuzione al dipendente (al lordo della tassazione) mentre al contempo la retribuzione netta del lavoratore (tenendo conto della quota del TFR) subirebbe una riduzione poco più del 20% rispetto a quella che riceveva con il contratto a tempo pieno.

Oltre a quanto fin qui illustrato, è importante precisare che ai lavoratori che decidono di avvalersi del part time agevolato, **l'INPS riconosce una**

contribuzione figurativa per un importo pari ai contributi non versati dal datore di lavoro.

Così facendo, l'importo della pensione del lavoratore non subirà effetti a fronte della riduzione della retribuzione.

b) Disegno di legge Concorrenza (così detto Decreto Concorrenza)

La «legge sviluppo» del 2009 ha disposto l'adozione di una legge per il mercato e la concorrenza al fine di rimuovere gli ostacoli regolatori, di carattere normativo o amministrativo, all'apertura dei mercati, nonché per promuovere lo sviluppo della concorrenza e di garantire la tutela dei consumatori. Il **Disegno di legge Concorrenza**, attualmente all'esame degli organismi deliberanti, è stato il primo ad essere presentato dal Governo per dare attuazione alla «legge sviluppo» del 2009, anche in applicazione ai principi del diritto dell'Unione europea.

Il D.D.L. in commento affronta tra gli altri, un tema d'interesse per i lavoratori in ambito previdenza, ovvero la rivisitazione di alcune regole operative dei Fondi Pensione Complementari.

In particolare, è in discussione l'estensione anche ai PIP (Piani Individuali Pensionistici) della possibilità di riscatto totale della propria posizione individuale maturata, in caso di perdita del lavoro, **nonché in tutte le forme di previdenza complementare, la riduzione a 24 mesi**, rispetto agli attuali 48, **del periodo di inoccupazione richiesto per poter presentare la domanda di riscatto totale.**

Inoltre, per andare incontro alle esigenze dei lavoratori che rimangono inoccupazione e che sono penalizzati dall'incremento dei requisiti per il pensionamento, è

stato ipotizzato di consentire la **presentazione della domanda per il conseguimento anticipato della rendita maturata nella previdenza complementare, anche fino a 10 anni prima della maturazione dei requisiti per la pensione pubblica. Attualmente la norma prevede che ciò sia possibile solo entro i 5 anni precedenti tale data.**

Infine, è stata proposta la costituzione di un tavolo di lavoro per la definizione e l'introduzione nell'ambito dei fondi pensione complementari di politiche di raggruppamento, con soglie patrimoniali/n° aderenti minime, con lo scopo di rendere così più efficace ed efficiente la loro offerta di servizi, con una conseguente riduzione dei costi operativi e di gestione e indubbi vantaggi per i lavoratori.



Invece è stata stralciata la proposta, contenuta nella prima bozza del decreto, che avrebbe consentito al lavoratore di attuare la così detta “portabilità” della propria posizione previdenziale complementare (i.e. trasferimento della posizione maturata quale aderente e dei relativi versamenti) tra fondi pensione complementari di qualsiasi tipo (Fondi Preesistenti, Fondi Negoziati, Fondi Aperti, Piani Individuali Pensionistici), mantenendo il beneficio del contributo aggiuntivo datoriale (che oggi è limitato ai soli casi di iscrizione in un fondo complementare negoziale) e con la possibilità, per i fondi stessi, di

consentire l'adesione anche da parte di lavoratori non impiegati nel settore industriale di riferimento del fondo complementare in questione.

c) Legge stabilità 2016 e Decreto attuativo Interministeriale del 25/3/2016. Erogazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili d'impresa con tassazione agevolata



La legge di stabilità 2016 ha reintrodotto una particolare ipotesi di tassazione agevolata dei premi di produzione (parte variabile del salario) per tutti i lavori dipendenti del settore privato, compresi gli assunti a tempo determinato, indeterminato e in somministrazione (sono invece esclusi i dipendenti del settore pubblico e i titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente), stanziando € 430 milioni per il 2016 e € 589 milioni per gli anni successivi.

In particolare l'agevolazione prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10% in luogo dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, e l'esclusione del valore del premio di produzione dalla determinazione del reddito del lavoratore.

È utile precisare, tuttavia, che trattandosi comunque di retribuzione, sul premio sono dovuti i contributi previdenziale a carico sia dell'azienda, pari al 23,81% per l'INPS e circa il 6,50%

per altri enti, sia del lavoratore, pari al 9,19%, come pure l'accantonamento a carico dell'azienda per il TFR, pari al 7,41%.

Il beneficio è applicabile nel limite di € 2.000 (l'eventuale premio eccedente rientra nell'imponibile del lavoratore ed è pertanto soggetto a tassazione ordinaria), ed è inoltre riservato ai soli lavoratori che abbiano conseguito **nell'anno precedente un reddito da lavoro inferiore a € 50.000 annui** (sono esclusi eventuali redditi di lavoro dipendente assoggettati a imposizione separata e redditi diversi da quelli da lavoro dipendente).

Il limite di premio agevolabile è incrementato a € 2.500 per le imprese che prevedono precise forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.



Per beneficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, i premi di produzione devono riferirsi a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, prevedendo i criteri di misurazione.

Inoltre, è necessario che i premi siano previsti da accordi collettivi nazionali o aziendali, firmati da sindacati rappresentativi a livello nazionale, ovvero dalle RSU/RSA di riferimento, e siano depositati entro 30 gg dalla stipula

presso le Direzioni territoriali del lavoro.

Per il premio di produzione 2015, gli eventuali accordi collettivi già esistenti devono essere depositati entro il 15 giugno 2016.

La tassazione agevolata dei premi di risultato rappresenta sicuramente un valido sistema per far sì che il lavoratore ottenga un maggior beneficio dal riconoscimento economico derivante da una buona *performance* lavorativa rispetto alla retribuzione ordinaria, ma non comporta particolari vantaggi per il datore di lavoro.

Considerando gli stringenti requisiti previsti per la sua applicazione, sorge spontaneo domandarsi se esistano altri sistemi con i quali si possano ottenere analoghi o addirittura maggiori vantaggi e, soprattutto, che consentano anche all'azienda di ottenere benefici.

A tale riguardo, in effetti esistono altri sistemi di erogazione del premio di produzione, rispetto al pagamento in denaro (inserimento in busta paga), che alla luce delle normative in essere, consentono di ottenere maggiori vantaggi sia per l'azienda sia per il lavoratore.

Molto interessante, in tal senso, è **la possibilità di conversione del premio di produzione, in tutto o in parte, e per scelta del lavoratore, in prestazioni/servizi di welfare.**

È utile precisare infatti che nell'ipotesi in cui il lavoratore decida di convertire il premio di produzione in *welfare* il valore della prestazione, pur sempre nei limiti applicativi precedentemente indicati, rispetto all'erogazione in denaro, **non concorre a formare reddito da lavoro dipendente, non è soggetto a contribuzione e,**

soprattutto, neppure all'imposta sostitutiva del 10%.



Un metodo pratico di erogazione di servizi/prestazioni di *welfare*, può essere attuato **attraverso la consegna da parte del datore di lavoro di voucher.**

I voucher sono documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale, che devono essere nominativi, non trasformabili in denaro o cedibili a terzi e che possono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera, servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare (e comunque nel limite del plafond agevolato e sempre secondo i criteri specifici previsti dalla norma fiscale).

La legge di Stabilità 2016 ha infatti modificato l'art. 51 TUIR introducendo la previsione secondo la quale non concorre a formare il reddito del lavoratore dipendente *«l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e nonché ai familiari a carico»*, precisando che i servizi devono essere offerti in relazione a *«specifiche finalità quali 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». Tra i servizi rientrano quindi in generale educazione, istruzione, quali corsi di formazione o di arricchimento culturale e borse di studio, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, inclusa la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti e servizi di check-up sanitario, o culto.

I vantaggi che derivano dall'attuazione della metodologia sopra descritta sono notevoli sia per le aziende, che possono ottenere risparmi significativi in termini di costo (considerata la deducibilità fiscale del costo del lavoro ai fini IRES, generalmente pari al 27,5%) sul conto economico, sia per **i lavoratori, che ottengono un bene/servizio il cui valore è ben superiore rispetto al denaro che gli sarebbe stato corrisposto in caso di inserimento del premio in busta paga.**



Infatti, ipotizzando un lavoratore con diritto ad un premio di produzione di € 2.000, nel caso di conversione in *welfare*, l'azienda ridurrebbe il costo fino a € 1.450, (cioè con un risparmio di oltre il 20%), mentre il lavoratore riceverebbe dei servizi il cui valore sarebbe di € 2.000, invece che ottenere solo € 1.600 in contanti (cioè con un beneficio concreto di quasi il 25%).

Questo sistema è inoltre interessante in quanto potrebbe essere **applicabile anche dalle piccole/medio aziende, dove non sono in atto accordi sindacali.**

L'agevolazione fin qui descritta non trova ovviamente applicazione nell'ambito della categoria dei dirigenti, **non essendo applicabili alla stessa i limiti oggettivi previsti dalla norma, dato che in virtù dei minimi contrattuali previsti, il reddito da lavoro è superiore ai € 50.000.**

Nei loro confronti, tuttavia, sono disponibili altre possibilità di ottimizzazione del pacchetto retributivo, **mediate ad esempio il versamento di contributi aggiuntivi alla previdenza complementare** (ovviamente sempre che il lavoratore sia già iscritto ad un fondo pensione complementare), che consentirebbe di ottenere un significativo vantaggio sia a beneficio dell'azienda sia del lavoratore.



E' chiaro che questo metodo può essere applicato a tutte le tipologie di lavoratori, ma consente di ottenere il massimo vantaggio proprio con la categoria dei dirigenti.

Infatti, al crescere del valore del versamento i vantaggi per il dirigente sono ancor più evidenti,

permanendo analoghi benefici per l'azienda **(i versamenti alla previdenza complementare sono un costo deducibile fiscalmente e non sono soggetti ai contributi previdenziali, anche se l'azienda è tenuta comunque al versamento all'INPS di un contributo di solidarietà del 10%).**

Ipotizzando un versamento ulteriore (oltre a quello minimo già effettuato in base alla previsione del CCNL) a beneficio di un lavoratore non dirigente di € 2.000 al Fondo Previdenza, il costo per l'azienda scenderebbe a meno di € 1.600, e il valore reale per il lavoratore (considerando già **l'imposta cui sarà soggetto il montante accumulato nel fondo al momento dell'erogazione pensionistica - al massimo il 15% e a ridursi fino al 9%** dopo trent'anni di iscrizione - e **tenuto conto del beneficio di detraibilità sul reddito annuale, pari a € 5.164,57**), sarebbe di € 1.700, con un vantaggio di circa il 5%.

Qualora il versamento aggiuntivo al Fondo Previdenza fosse effettuato a beneficio di un dirigente (per il quale con l'iscrizione di base alla previdenza complementare sono comunque già raggiunti i limiti di detraibilità fiscale), ad esempio per € 5.000, il costo finale per l'azienda si ridurrebbe sempre del 20%, mentre **per il dirigente il valore ottenuto sarebbe di circa € 3.500, molto di più dei € 2.500** (considerata la tassazione marginale ordinaria e l'incidenza dei contributi previdenziali) **che incasserebbe se quella quota fosse erogata come denaro in busta paga (ottenendo pertanto un beneficio di circa il 25%).**