

11 Maggio 2023
DALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE AL TALENT
MANAGEMENT

**PREMI DI PRODUTTIVITA' E SGRAVI CONTRIBUTIVI
UN'OPPORTUNITA' PER LE IMPRESE**

DOTT. PIETRO MAUGERI
CONSULENZA E DIRITTO DEL LAVORO

ARGOMENTI TRATTATI

- PREMI PRODUTTIVITA'
- SGRAVI CONTRIBUTIVI
- WELFARE
- NOVITA' DECRETO LAVORO

PREMI DI PRODUTTIVITA'

La legge di **Bilancio 2023** (L. 197/2022) all'art. 1, comma 63 dispone, per i **premi di produzione erogati nel 2023 ai lavoratori dipendenti del settore privato**, con l'intenzione di **ridurre il cuneo fiscale**, la riduzione dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'Irpef (in attuazione dell'art. 1, comma 63 della Legge di Bilancio 2023 (L. 197/2022)).

Questa misura fiscale agevolativa per le retribuzioni premiali, ovvero quei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione era stata introdotta, in misura pari al 10%, all'art. 1, commi 182-190 della **Legge di Stabilità 2016** (L. 208/2015).

PREMI DI PRODUTTIVITA'

Con riguardo all'ambito soggettivo, l'agevolazione trova applicazione per i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a **80.000 euro**.

Resta confermato il limite delle somme ammesse ad agevolazione fiscale (**3.000 euro annui**) e la possibilità, a scelta del lavoratore, di convertire in tutto o in parte l'ammontare del premio di risultato ammesso a detassazione in beni e servizi di welfare aziendale

PREMI DI PRODUTTIVITA'

Le somme e i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui **all'art. 51 del D.Lgs art.51 del D.Lgs. 81/2015** (contrattazione di 2° livello).

Sulla base di quanto previsto **all'art. 14 del D. Lgs. 151/2015**, tali contratti collettivi aziendali o territoriali devono poi essere depositati telematicamente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla Dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25/03/2016.

BONUS ASSUNZIONE UNDER 36

L'art. 1, comma 297, della legge 7 di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022), proroga a tutto il 2023 il beneficio per le assunzioni agevolate a **tempo indeterminato** degli **under 36**

Requisiti:

- Età fino a **trentacinque anni** (trentasei non compiuti) ;
- Assenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro .

Rapporto di lavoro interessati:

Assunzione o trasformazione a **tempo indeterminato** sia full time che part time

BONUS ASSUNZIONE UNDER 36

Misura dello sgravio e durata

Abbattimento totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo massimo di **trentasei mesi** , elevabili a **quarantotto mesi** per i datori di lavoro che operano in una delle regioni svantaggiate del «Mezzogiorno».

La somma sgravabile dal datore di lavoro non può comunque eccedere gli **8 mila euro** annui per singolo lavoratore. Somma incrementata rispetto al limite dei **6 mila euro** annui prevista dagli dall'art. 1, comma 10 e seguenti, della legge n. 178/2020

BONUS ASSUNZIONI UNDER 36

L'incentivo, di tipo normativo, spetta a tutti i datori di lavoro privati, esclusi **quelli domestici** e le **imprese del settore finanziario**.

Il beneficio **spetta** se il datore di lavoro:

- È in regola con il **DURC**;
- Non viola norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- Applica accordi e contratti collettivi nazionali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali del lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ;
- Rispetta il diritto di precedenza previsto dalla legge o dal contratto collettivo;

BONUS ASSUNZIONI UNDER 36

- Non attua sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale;
- Non deve aver proceduto nei sei mesi antecedenti l'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi ex legge n. 223/1991 con riferimento a lavoratori con la medesima qualifica;
- Non deve procedere nei nove mesi successivi l'assunzione a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi ex legge n. 223/1991 con riferimento a lavoratori con la medesima qualifica .

Nel caso di violazione di uno dei punti precedenti il beneficio **verrà revocato** e recuperato quanto già fruito.

BONUS ASSUNZIONE DONNE SVANTAGGIATE

Il comma **298 dell'art.1** della legge di Bilancio 2023 (n. 197/2022) ha prorogato l'efficacia delle disposizioni contenute nel comma 16 dell'art 1 della legge 178/2020, che prevede agevolazioni in favore di datori di lavoro che assumono personale femminile in condizioni svantaggiate

Requisiti soggettivi:

- Donne con almeno **50 anni** di età , disoccupate da oltre 12 mesi ;
- Donne di **qualsiasi età** , residenti in Regioni svantaggiate (Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria , Sicilia e Sardegna) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- Donne di qualsiasi età che svolgono attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata **disparità occupazionale di genere** e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno **24 mesi**

BONUS ASSUNZIONE DONNE SVANTAGGIATE

Rapporti di lavoro agevolati

- Contratto a **tempo determinato**, fruizione massima dell'incentivo per un massimo di 12 mesi,
- Contratto a **tempo indeterminato**, fruizione massima dell'incentivo per un massimo di 18 mesi.

Importo agevolazione

- Per le assunzioni effettuate nel corso del 2023 fino ad un tetto massimo di **8 mila** euro annui sulla quota a carico del datore di lavoro.
- A differenza di altri benefici l'agevolazione comprende anche i **premi assicurativi INAIL** e l'assunzione deve comportare un **incremento occupazionale netto** rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

É uno speciale contratto di lavoro a causa mista, rivolto ai giovani tra i 18 ed i 29 anni, nel quale la prestazione del lavoratore viene scambiata non solo con la retribuzione, ma anche con la formazione professionale, ed è disciplinato **dall'art. 49 D.lgs. 276/2003** e **dall'art. 23 DL 112/2008 conv. in L. 133/2008**.

La legge richiede la **forma scritta del contratto di apprendistato**, il quale dovrà necessariamente indicare la prestazione oggetto del contratto e l'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro, sulla base degli esiti della formazione. Al contratto deve essere allegato **il piano formativo individuale**, il quale deve contenere la specifica indicazione del percorso formativo e la ripartizione di impegno tra formazione aziendale ed extra-aziendale.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La **formazione può essere svolta sia direttamente dall'azienda**, oppure da un ente di formazione esterno.

La **durata minima** dell'apprendistato professionalizzante è di **6 mesi**, e non può essere superiore ai **3 anni**. In casi particolari, però, può raggiungere anche i **5 anni di durata**. Questo avviene solo per i profili caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Nel rispetto di questi limiti, la **durata effettiva del contratto può variare**. In caso di assenza di lunga durata, quindi oltre i **30 giorni** per malattia o infortunio, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere allungato di conseguenza.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La durata massima della formazione varia a seconda del titolo di studio dell'apprendista:

- **120 ore** per gli apprendisti senza titoli, o con sola licenza elementare;
- **80 ore** per gli apprendisti con diploma o qualifica di istruzione e formazione professionale;
- **40 ore** per chi è in possesso di un titolo di laurea o equivalente.

A seconda di **quanto previsto dal contratto**, le ore di formazione possono anche essere inferiori.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il lavoratore apprendista può essere inquadrato fino a **due livelli inferiori** rispetto ai lavoratori addetti a funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

In conseguenza di quanto sopra, la **retribuzione** dovuta all'apprendista potrà essere inferiore rispetto a quella prevista per i lavoratori appartenenti alla categoria di destinazione.

L'ammontare della retribuzione è, comunque, stabilito in base a quanto previsto dai contratti collettivi.

I datori di lavoro che scelgono il contratto di apprendistato per le assunzioni di **giovani** possono beneficiare di una riduzione dei contributi INPS ed esenzione premio INAIL per la durata di **3 anni**.

APPRENDISTATO IN NASPI

Secondo l'art 47, comma 4, Dlgs 81/2015, ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere, con un apprendistato professionalizzante, **senza limiti di età**, chi è **percettore di NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per L'Impiego)**

A livello di obbligo formativo, così come per un apprendistato "tradizionale", il datore di lavoro ha l'obbligo di erogare la formazione necessaria per l'acquisizione delle competenze richieste dai contratti collettivi di riferimento.

APPRENDISTATO IN NASPI

Le caratteristiche fondamentali dell'apprendistato per i percettori di NASPI sono:

- nessun limite di età;
- divieto di recesso da parte del datore di lavoro senza motivazione alla fine del periodo formativo, in applicazione delle c.d. tutele crescenti
- a contribuzione agevolata a carico del datore di lavoro non è mantenuta per l'anno successivo al termine del periodo formativo.

Se il lavoratore assunto ha già svolto la medesima mansione prevista per la nuova assunzione, nel piano formativo individuale, in un'ottica di riqualificazione del lavoratore, dovranno essere inserite tutte quelle **attività formative di aggiornamento e arricchimento**, che concorrano ad aumentare il grado di competenza per la mansione assegnata.

INCENTIVO OVER 50'

Prevede l'assunzione a tempo determinato e indeterminato per i seguenti soggetti :

- uomini di età superiore a **50 anni** e disoccupati da oltre **12 mesi** ;
- donne di qualsiasi età residenti in aree svantaggiate e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno **6 mesi** ;
- Donne di qualsiasi età , ovunque residenti, e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno **24 mesi**.

L'incentivo è pari al **50%** dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata massima di **12 mesi oppure 18 mesi** nel caso di assunzione a tempo indeterminato

INCENTIVO PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA

Per espressa previsione normativa, l'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2023 è **alternativo all'esonero contributivo** di cui all'articolo **8 del Decreto Legge n. 4/2019**.

Ai sensi del **D.L. n. 4/2019**, infatti, al datore di lavoro privato che assuma a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato, o anche mediante contratto di apprendistato, i soggetti beneficiari di Rdc, anche attraverso l'attività svolta da un soggetto accreditato alla somministrazione, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del Reddito di Cittadinanza percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione. È possibile fruire del predetto beneficio per un periodo pari alla differenza tra **18 mensilità** e le mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a **780 euro mensili** e per **un periodo non inferiore a 5 mensilità**.

In caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato l'esonero è concesso nella misura fissa di 5 mensilità.

SGRAVIO PERCETTORI CIGS

In favore del datore di lavoro che assume un lavoratore in CIGS che ha richiesto all'ANPAL l'anticipazione dell'assegno di ricollocazione è riconosciuto l'esonero dal versamento del **50%** dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di **4.030 euro** su base annua, annualmente rivalutato.

La durata dell'incentivo è pari massimo a **12 mesi** nel caso di assunzioni a tempo determinato (e comunque non superiore alla durata del contratto) e pari a **18 mesi** nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato .

Requisito indispensabile è che il lavoratore sia titolare di assegno di ricollocazione derivante da trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS)

CHE COS'E' IL WELFARE AZIENDALE

Welfare significa letteralmente « *benessere* »

Il welfare aziendale è quindi l'insieme di tutte le iniziative messe in atto dal datore di lavoro al fine di migliorare il **sentiment del dipendente** in grado di trattenere i talenti e attrarne di nuovi facendo leva su benefici significativi che un'impresa riconosce al lavoratore e che non rientrano nell'importo pattuito al momento dell'assunzione e della firma del contratto.

CHE COS'E' IL WELFARE AZIENDALE

Il fine del sistema di welfare aziendale è quello di migliorare la qualità di vita del lavoratore sia nell'ambito lavorativo, sia in ambito familiare.

Un vero e proprio cambiamento del modo di fare impresa che non pone più l'attenzione esclusiva al profitto ma al benessere dei lavoratori in un periodo storico, post pandemia, dove si cerca di andare incontro alle esigenze dei propri collaboratori aiutandoli a conciliare vita privata e lavorativa nell'ottica del **work-life balance**.

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

In generale esistono tre casistiche di erogazione:

A) Welfare Unilaterale

B) Welfare previsto da CCNL

C) Welfare previsto per la conversione del Premio di risultato

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

A)Welfare unilaterale - viene attuato in maniera volontaria dall'azienda. In questo caso il datore di lavoro decide liberamente di offrire ai propri dipendenti una serie di benefit, non c'è quindi un obbligo di erogazione ma può introdurre il welfare in due modi:

- Senza regolamento aziendale: in questo caso il piano di welfare non è regolamentato, non vi è nessun obbligo, ma può comportare delle limitazioni in termini di deducibilità dei costi
- Tramite regolamento aziendale: obbligatorio in presenza di sindacati, il datore si impegna tramite redazione di un documento ad erogare i benefici secondo determinate modalità. In questo caso non si hanno limiti di deducibilità dei costi per l'azienda.

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

Ai fini dell'erogazione di un premio welfare, nel caso sia l'azienda a stanziarlo liberamente, è necessario che l'importo sia offerto o alla **generalità dei dipendenti** o quantomeno a **categorie omogenee**.

Inoltre ai fini della piena deducibilità è necessario che l'erogazione in welfare sia formalizzata attraverso:

- un regolamento aziendale unilaterale che sancisca l'impegno ad erogare i servizi anche al raggiungimento di obiettivi aziendali (mai individuali);
- un contratto aziendale siglato tra l'impresa e i rappresentanti sindacali;
- un contratto di secondo livello, territoriale o interconfederale;
- un contratto nazionale

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

B)Welfare previsto da CCNL- quando previsto dal CCNL di riferimento è obbligatorio, e sono determinati in modo specifico gli importi, le modalità, le tempistiche di erogazione. In questo caso l'azienda può beneficiare di notevoli, vantaggi economici e fiscali grazie a detassazione e deducibilità dei costi

C)Welfare per la conversione del Premio di Risultato – introdotto dalla Legge Di Stabilità 2016, consiste nella possibilità di convertire il premio di risultato in beni o servizi di welfare aziendale. E' un'opzione molto vantaggiosa in termini fiscali sia per l'azienda che per il lavoratore in quanto gode della completa detassazione

COME ATTUARE IL WELFARE AZIENDALE

Nel regolamento vengono inserite tutte le metodologie di erogazione del welfare aziendale: 1)orizzonte temporale 2) servizi offerti 3) vari benefit disponibili in catalogo .

In generale ci si avvale di una **piattaforma** dalla quale i lavoratori possono prenotare e acquistare i servizi

La piattaforma permette :

- la prenotazione e l'acquisto di beni e servizi;
- la consultazione dei prodotti;
- il monitoraggio del conto e dei vari movimenti ;
- la costruzione di piani personalizzati;
- assistenza e supporto

VANTAGGI FISCALI E CONTRIBUTIVI

Sicuramente l'aspetto più importante derivante dall'applicazione di misure di welfare aziendale è rappresentato dai vantaggi fiscali che ne derivano

Il **TUIR** all'**articolo 51** disciplina la Determinazione del Reddito di Lavoro Dipendente e la relativa concorrenza delle diverse casistiche alla sua formazione, con conseguenti implicazioni in materia di welfare aziendale.

Nello specifico l'articolo disciplina tra l'altro l'ampio panel di servizi erogabili ai lavoratori che non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente e che sono deducibili dal reddito di impresa, con beneficio fiscale sia a favore delle aziende e sia dei lavoratori.

VANTAGGI CONTRIBUTIVI E FISCALI

Alcuni tra i servizi erogabili indicati **all'art 51 TUIR** non hanno limite di spesa l'unico vincolo è la disponibilità del credito messo a disposizione del lavoratore

Area	Servizio	Articolo TUIR	Limite spesa
Casse sanitarie e previdenza complementare	Cassa Sanitaria Fondi pensione integrativi	51 - Comma 2 lettera a)	€ 5.164,57
Voucher	Buoni acquisto e spesa	51 - Comma 3	€ 258,23
Scuola e Istruzione	Scuole (dal nido al master) Borse di studio e test scolastici	51- Comma 2 lettera f-bis)	NO
Servizi di cura	Centri estivi e invernali, ludoteche Assistenza famigliari anziani o non autosufficienti	51 - comma 2 lettera f-bis) e f-ter)	NO
Benefit di utilità sociale	Salute , Educazione, Ricreazione (check-up, visite mediche,palestre, centri benessere,teatri,musei, mostre,cinema,viaggi,ecc.)	51 - Comma 2 lettera f)	NO
Servizi di trasporto	Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale	51 – Comma 2 lettera d-bis)	NO

VANTAGGI CONTRIBUTIVI E FISCALI

Diversamente se il credito welfare è utilizzato come **fringe benefit**, come per esempio l'acquisto di generi alimentari, benzina o altri beni sono assoggettati al limite di **258,23 euro** come specificato **al comma 3 dell'art 51 del TUIR**. Tale limite per il 2022 è stato innalzato prima a 600 euro (con il decreto Aiuti bis) e poi **3.000 euro** (con il decreto **Aiuti quater**) e che nel **2023 è tornato ad essere 258,23 euro**.

In caso di **superamento dell'importo**, l'intera somma verrà assoggettata a **tassazione ordinaria**

NOVITA' DECRETO LAVORO

Nel corso del Consiglio dei Ministri del 1° maggio 2023 è stata approvata il nuovo Decreto Calderone pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.103

Tra le novità una soglia più alta per i **fringe benefit**, *ma non per tutti*. In continuità con il 2022, ma limitato ai soli lavoratori dipendenti con figli a carico, viene innalzato il limite di esenzione di beni e servizi **da 258,23 a 3.000 euro per il solo anno 2023**

Nel nuovo limite di 3.000 euro per il 2023 rientrano anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

BONUS RETRIBUTIVO DEL 60% PER LE ASSUNZIONI DI NEET

Viene previsto, per un periodo di **12 mesi**, un incentivo pari al **60%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro che effettuano, tra il 1° giugno ed il 31 dicembre dell'anno 2023, assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere (no per i rapporti di lavoro domestico) di giovani che:

- a) alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
- b) non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- c) siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo previsto è cumulabile con quello previsto per gli under 30 e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del **20%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore "NEET" assunto.

L'incentivo viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

NUOVE CAUSALI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La nuova disposizione, allenta le **restrizioni** previste dal **Decreto Dignità**.
In particolare, sono state **modificate** le **causali** da indicare nei **contratti** di durata compresa **tra i 12 e i 24 mesi**, individuate all'**articolo 19, comma 1**, lettere a), b), b-bis), del decreto legislativo n. 81 del 2015, il **Testo Unico sui contratti di lavoro**.

Nello specifico, le precedenti causali sono sostituite da tre nuove ipotesi, ossia:

- particolari esigenze previste dai Ccnl, sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- in assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

SEMPLIFICAZIONE OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DL TRASPARENZA

Si prevede una serie di semplificazioni in materia di informazioni e obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro, stabilendo che le informazioni inerenti **l'orario di lavoro** e la sua programmazione nonché il **periodo di prova** possono essere comunicate al lavoratore con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, di riferimento.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Dott. Pietro Maugeri

p.maugeri@studioscacciante.it

095 7164077

347 9241407