



Rassegna Stampa

lunedì 26 settembre 2016

TEMI D'INTERESSE

MESSAGGERO	26/09/2016	2	Pensioni e bonus, così si cambia = Crescita lenta, il governo punta tutto su riforme e più flessibilità <i>Giusy Franzese</i>	3
QUOTIDIANO NAZIONALE	26/09/2016	6	Pensioni, domani si stringe coi sindacati Braccio di ferro sui contratti pubblici <i>Redazione</i>	6
SOLE 24 ORE	26/09/2016	33	Sei mosse per attivare il welfare aziendale = Così si attiva il welfare aziendale <i>Giampiero Falasca</i>	7

TEMI D'INTERESSE

3 articoli

- Pensioni e bonus, così si cambia = Crescita lenta, il governo punta tutto su riforme e più flessibilità
- Pensioni, domani si stringe coi sindacati Braccio di ferro sui contratti pubblici
- Sei mosse per attivare il welfare aziendale = Così si attiva il welfare aziendale

Pensioni e bonus, così si cambia

- Manovra, meno fondi per la previdenza: si restringe la platea della flessibilità in uscita
- Raddoppia la quota di salario a tassazione agevolata legata alla produttività aziendale

ROMA Pensioni e bonus, arrivano le modifiche. Il governo si dovrebbe prendere ancora un'intera giornata per fare i conti e le simulazioni, per capire se davvero l'asticella della crescita del Pil, con la spinta delle riforme e delle misure che si metteranno in campo, ha possibilità di posizionarsi sopra l'1%. Manovra, meno fondi per la previdenza: si restringe la

platea della flessibilità in uscita. Raddoppia la quota di salario a tassazione agevolata legata alla produttività aziendale.

Cifoni, Di Branco e Franzese alle pag. 2 e 3

Crescita lenta, il governo punta tutto su riforme e più flessibilità

- Ultime limature per la nota di aggiornamento del Def Calenda: «I maggiori spazi sul deficit ce li meritiamo»

CONTI PUBBLICI

ROMA Il governo si dovrebbe prendere ancora un'intera giornata per fare i conti e le simulazioni, per capire se davvero l'asticella della crescita del Pil, con la spinta delle riforme e delle misure che si metteranno in campo, ha possibilità di posizionarsi sopra l'1%. Di certo a bocce ferme siamo sotto: +0,8% o al massimo +0,9% quest'anno, ancora più giù (+0,7%) il prossimo. Il velo sulle cifre dovrebbe cadere domani (secondo fonti autorevoli l'argomento non sarà sul tavolo della riunione di oggi che si concentrerà sulla data del referendum costituzionale) con il varo della nota di aggiorna-

mento al Def.

La crescita più bassa (l'ultima previsione governativa era +1,2% quest'anno e 1,4% nel 2017) comporterà ovviamente una revisione anche di tutti gli altri indicatori della salute dei conti pubblici, a partire dal rapporto deficit/Pil che dovrebbe attestarsi al 2,4%/2,5% quest'anno e al 2%/2,1% nel 2017. Il nuovo quadro macro-economico sarà il punto di partenza per la manovra 2017 da varare a metà ottobre. In questo

contesto è chiaro che l'esito della battaglia sui margini di flessibilità con Bruxelles è determinante.

Il governo intende giocarla fino in fondo. «La flessibilità ce la siamo guadagnata perché il nostro piano di riforme era positivo» ha ribadito ieri il ministro dello Sviluppo economico, Carlo Calenda nel



Peso: 1-10%,2-54%

corso dell'«Intervista» di Maria Latella su Sky. La flessibilità valeva solo per un anno? Non spetta all'Ecofin decidere, «non ne ha il potere» insiste Calenda. E comunque - aggiunge - è una posizione «sbagliata; servono più anni» perché le riforme «impattano nel tempo». Non conta - spiega ancora il ministro - solo «la dimensione del deficit/pil, costantemente in diminuzione, ma anche la qualità delle misure, i progetti sul medio e lungo periodo perché non ci sono ricette facili nel breve».

LA VOLATA FINALE

Ma quella che inizia oggi non è solo la settimana decisiva per il Def e l'aggiornamento dei conti pubblici. Anche il tavolo tra sindacati e governo sulle modifiche al sistema pensionistico dovrebbe arrivare a fine lavori. Domani è prevista una nuova riunione tra i segretari generali di Cgil Cisl e Uil, il ministro del Welfare Giuliano Poletti e il sottosegretario alla presidenza del Consiglio Tommaso Nannicini. E se i capitoli sono ormai definiti - Ape (anticipo pensionistico), lavoratori precoci, ricongiunzione gratuita, bonus alle pensioni basse con l'allargamento della platea che riceve la quattordicesima - resta da stabilire la cifra a di-

sposizione. Il governo finora ha messo sul tavolo circa due miliardi complessivamente, i sindacati chiedono un maggiore sforzo per ulteriori 500 milioni di euro. L'aggiornamento del quadro macro con il Def aiuterà a capire anche se ci sono margini per rendere il piatto più ricco.

Finora per l'Ape (la possibilità di andare in pensione anticipata con una penalizzazione concessa ai lavoratori che hanno 63 anni, ai quali, quindi, mancano meno di 3 anni e sette mesi dall'età di vecchiaia) sarebbero disponibili 500 milioni di euro. Il meccanismo si basa su un prestito delle banche che poi il lavoratore dovrà restituire in 20 anni: tra interessi sulle rate e penalizzazione per alcune categorie si arriverebbe a tagli dell'assegno anche del 25%. Nessun costo invece per la versione "Ape social" destinata a disoccupati, a chi assiste familiari disabili e ad alcune categorie con lavori faticosi e rischiosi come gli operai edili.

IL NODO

Più spinoso il capitolo dei lavoratori precoci ai quali concedere un ulteriore sconto sui tempi per andare in pensione (si parla di tre mesi ogni anno di lavoro prima della maggiore età): sul tavolo il

governo, che vorrebbe circoscrivere la platea a chi ha cominciato a lavorare prima dei 16 anni di età, mette 600 milioni. I sindacati chiedono di più in modo da poter allargare la platea a chi ha iniziato a lavorare prima dei 18 anni. Sul tavolo anche l'allargamento delle quattordicesime (altri 600 milioni sul piatto) e della no tax area per i pensionati (250 milioni), lavori usuranti e ricongiunzioni gratuite (100 milioni ciascuno).

Sempre martedì si riaccendono i fari anche sul rinnovo dei contratti dei dipendenti pubblici, fermi da sette anni: è in programma la riunione degli esecutivi unitari delle categorie di Cgil Cisl e Uil per definire un percorso comune in vista dell'apertura della trattativa con il governo.

Giusy Franzese

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QUEST'ANNO IL PIL SI FERMERÀ SOTTO L'1% E NEL 2017 POTREBBE SALIRE AL DI SOPRA SOLO CON MISURE DI SPINTA

Le scadenze

27 settembre

È il termine entro il quale, in base alla nuova legge che disciplina la contabilità pubblica, deve essere presentata alla Camera la Nota di aggiornamento al Def (Documento di economia e finanza)

15 ottobre

Entro questa data il governo deve inviare alle istituzioni europee il Documento programmatico di bilancio (Dpb) che spiega come vengono rispettati gli obiettivi del Patto di Stabilità. Entro la stessa data, da quest'anno, il documento dovrà anche essere trasmesso alle Camere.

20 ottobre

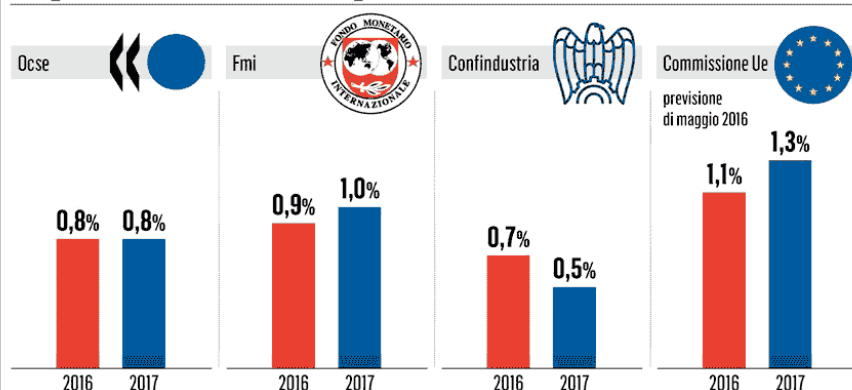
È il nuovo termine per la presentazione alle Camere del disegno di legge di bilancio che da quest'anno sarà unico (non c'è più la vecchia legge di Stabilità).

31 dicembre

È il termine finale per l'approvazione da parte di Camera e Senato del disegno di legge di bilancio. Normalmente l'approvazione definitiva arriva qualche giorno prima di Natale.

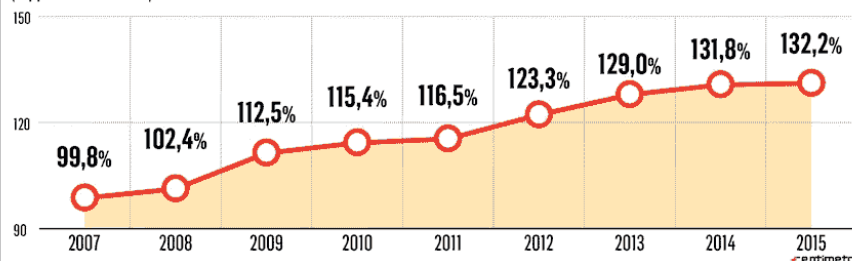
Potrebbe slittare a domani il Consiglio dei ministri che dovrà approvare la Nota di aggiornamento al Def

Le previsioni di crescita per l'Italia



LA RISALITA DEL DEBITO

(rapporto % con il Pil)



DOMANI SI POTREBBE CHIUDERE ANCHE LA PARTITA SULLE PENSIONI: CGIL CISL E UIL INCONTRANO POLETTI E NANNICINI



Peso: 1-10%,2-54%



Peso: 1-10%,2-54%

FACCIA A FACCIA SOLO L'APE COSTERÀ 500 MILIONI NEL 2017

Pensioni, domani si stringe coi sindacati Braccio di ferro sui contratti pubblici

■ ROMA

A QUATTRO mesi dall'avvio del tavolo governo-sindacati domani si stringe su lavoro e pensioni. Il faccia a faccia conclusivo col ministro Poletti (**nella foto**) definirà gli interventi in materia previdenziale – dall'anticipo pensionistico agli 'sconti' per i lavoratori precoci fino alle quattordicesime, un totale di circa 1,6 miliardi per il 2017 – da inserire in manovra e le risorse a disposizione, riportate nel Def. Per l'Ape (in sostanza un prestito ventennale con l'intervento di banche e assicurazioni) ci sarebbero 500 mi-



Peso: 14%

LAVORO

Sei mosse per attivare il welfare aziendale

Falasca ▶ pagina 33

Retribuzioni. Il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori permette di massimizzare i benefici fiscali per il datore

Così si attiva il welfare aziendale

Piano unilaterale o due tipi di intesa sindacale per definire i servizi ai dipendenti

PAGINA A CURA DI
Giampiero Falasca

Un'azienda interessata a erogare ai propri dipendenti un pacchetto di beni e servizi diversi dalla tradizionale remunerazione in denaro dispone di molte opzioni per attivare un piano di welfare aziendale, e alcune sono rimesse interamente alla sua volontà.

La strada più semplice, dal punto di vista procedurale, è quella di attuare unilateralmente il piano di welfare aziendale.

Il piano unilaterale

Senza particolari formalità, l'azienda può individuare un pacchetto di beni e servizi destinati ai dipendenti. Una volta verificata la coerenza e convenienza fiscale della scelta, la società definisce le regole di erogazione del pacchetto e comunica ai dipendenti l'avvio del piano, con le modalità che ritiene più opportune (basta anche una semplice email).

Questo percorso non è tuttavia facile da seguire presso aziende dove esiste un sistema strutturato di relazioni sindacali; in questi contesti, è probabile che sia opportuno avviare il piano di welfare sulla base di un accordo con le rappresentanze sindacali.

L'accordo sindacale

L'accordo potrebbe avere due contenuti differenti:

- si potrebbe occupare solo di welfare aziendale;
- oppure potrebbe riconoscere ai dipendenti la facoltà di scegliere se ricevere beni e servizi al posto dei premi economici per gli incrementi di produttività.

Se l'accordo sindacale disciplina solo il piano di welfare aziendale, senza prevedere alcuna possibilità di scambio con i premi di produttività, non sono necessarie formalità particolari. Le parti devono definire le caratteristiche dei beni e i servizi riconosciuti ai lavoratori, le modalità di erogazione e le altre regole di funzionamento del piano; una volta firmato l'accordo, l'azienda può applicarlo senza ulteriori passaggi procedurali.

Se invece il welfare aziendale fa parte di un accordo più ampio e viene riconosciuto come trattamento alternativo al premio di produttività, i contenuti dell'intesa non sono rimessi alla discrezionalità delle parti, ma devono essere coerenti con le regole dettate dalla legge di Stabilità 2016 per l'applicazione del regime fiscale agevolato (legge 208/2015, articolo 1, comma 182).

Pertanto, l'accordo deve indi-

viduare i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che determinano la maturazione della retribuzione di risultato, nonché le forme di eventuale partecipazione agli utili e quelle di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Il regime agevolato

I premi così maturati godono di importanti benefici fiscali: tassazione separata al 10% per gli importi di valore non eccedente i 2mila euro (2.500, in caso di coinvolgimento paritetico nell'organizzazione del lavoro), per i soli lavoratori con reddito non superiore a 50mila euro annui (tetti che potrebbero essere aumentati con la prossima legge di bilancio).

L'accordo deve prevedere la facoltà per i lavoratori che hanno maturato il premio di rinunciare all'erogazione economica, convertendola in un pacchetto di beni e servizi con un valore lordo identico. Una clausola di questo tipo potrebbe strutturarsi come segue: ■ in primo luogo verrebbero definite le condizioni per la maturazione del premio di risultato (ad esempio il conseguimento di un certo fatturato delle vendite);



Peso: 1-1%, 33-31%

■ ai lavoratori che avranno maturato il premio verrebbe riconosciuto il diritto di rinunciare al premio economico convertendo il valore in un insieme di beni e servizi di welfare aziendale.

Questa strada è molto più complessa, dal punto di vista procedurale rispetto al percorso unilaterale o all'accordo sindacale, ma è quella che ha suscitato maggiore interesse nelle aziende, in quanto

consente di utilizzare in maniera più efficiente, dal punto di vista fiscale, le risorse che già oggi sono stanziati per i premi di produttività e che grazie al piano di welfare possono avere un valore netto maggiore.

LA PAROLA CHIAVE

Welfare aziendale

● È l'insieme dei beni e servizi che un'azienda eroga (sulla base di un accordo con le rappresentanze sindacali, oppure di una scelta unilaterale) ai propri dipendenti per soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo. Di regola in questi beni e servizi rientrano quelli che il Tuir non include nella nozione di retribuzione imponibile; tuttavia, nulla vieta alle imprese e alle parti sociali di includere anche beni e servizi diversi da quelli che beneficiano di un regime fiscale agevolato.

I passaggi

1 L'ACCORDO
Per attivare un piano di welfare aziendale, l'azienda può decidere di strutturare unilateralmente il piano e di comunicarlo (anche con mail). In alternativa, il piano può essere avviato con un accordo siglato con le rappresentanze sindacali. L'accordo si può occupare solo di welfare aziendale, oppure può riconoscere ai dipendenti la facoltà di scegliere se ricevere i beni e servizi che fanno parte del piano al posto dei tradizionali premi economici pagati per gli incrementi di produttività

2 LO SCAMBIO
L'accordo deve prima definire le condizioni per la maturazione del premio di risultato. Solo una volta fissati questi criteri, con parametri e incrementi misurabili, l'accordo può anche prevedere la facoltà per i lavoratori che hanno maturato il premio di rinunciare all'erogazione economica e di convertire il premio in un pacchetto di beni e servizi. Con la rinuncia scatta la conversione del premio in un insieme di beni e servizi di welfare, il cui valore economico deve essere identico al premio

3 GLI IMPORTI
Non esiste un limite generale al valore di beni e servizi erogabili. Alcuni trattamenti sono soggetti a soglie: ad esempio, per le liberalità si applica un valore massimo di 258,23 euro. Se il welfare è alternativo ai premi di produttività, il regime fiscale agevolato (tassazione separata al 10%) si applica con i limiti previsti dalla legge di stabilità: importi non eccedenti i 2 mila euro (2.500, in caso di coinvolgimento paritetico nell'organizzazione del lavoro) e reddito dei lavoratori non oltre i 50 mila euro annui

4 IL PANIERE
Di norma i beni e servizi inclusi nel piano vengono scelti tra quelli degli articoli 51 e 100 del Tuir. Secondo queste norme non sono imponibili: servizi di trasporto collettivo, prestazioni con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria e di culto, servizi per l'infanzia in età prescolare, ludoteche e centri estivi e invernali, borse di studio, servizi per familiari anziani e non autosufficienti e ulteriori beni e servizi (non oltre i 258,23 euro)

5 GLI ALTRI VANTAGGI
Per i servizi indicati dal Tuir è prevista anche la deducibilità (totale o parziale, secondo il tipo di prestazione) ai fini Irap e Ires da parte dell'azienda, e l'esenzione da qualsiasi prelievo contributivo. Possono rientrare nel welfare anche i contributi versati per la previdenza complementare oppure per l'assistenza sanitaria. Ma la loro non imponibilità è limitata: fino a 5.164,57 euro (previdenza) e a 3.615,20 euro (assistenza sanitaria)

6 L'EROGAZIONE
I datori di lavoro possono riconoscere i servizi e i beni mediante buoni di carta, o creare voucher da utilizzare presso i soggetti che erogano i beni e servizi rientranti nel piano di welfare. I voucher devono essere predisposti dall'azienda nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal decreto ministeriale attuativo: danno diritto solo ad un singolo bene, per l'intero valore nominale dello stesso e senza integrazioni a carico del titolare



Peso: 1-1%,33-31%