

II WELFARE AZIENDALE

I PUNTI FONDAMENTALI

- **DETAZZAZIONE 2016: COSA CAMBIA.**
- LA SCELTA DEL LEGISLATORE: IL WELFARE AZIENDALE
- **COSA PREVEDE LA LEGGE DI STABILITÀ** PER I PREMI DI RISULTATO E IL WELFARE IN AZIENDA.
- **COME IMPOSTARE UN SISTEMA DI WELFARE** IN AZIENDE DI MEDIE E GRANDI DIMENSIONI.
- **COSA SCRIVERE NEI CONTRATTI** PER CONSENTIRE AL LAVORATORE DI CONVERTIRE IL PDR IN WELFARE

DETAZZAZIONE: LEGGE DI STABILITA' 2016

L'art. 1, comma 182, prevede, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, l'assoggettamento ad imposta del **10%**, sostitutiva di IRPEF, addizionali regionali e comunali, degli importi corrisposti a titolo di **premi di risultato** di ammontare **variabile** la cui corresponsione sia legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione**, misurabili e verificabili sulla base di **criteri definiti**, nonchè le somme erogate sotto forma di **partecipazione** agli utili dell'impresa.

Per la determinazione dei criteri, si rinvia al **D.M. DEL 25 MARZO 2016** (pubblicato in gazzetta Ufficiale in data 16.05.2016)



In sintesi:

- 1. disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile** nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.
- 2. regola gli strumenti e le modalità** attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale (come, ad esempio, servizi di educazione e istruzione per i figli, o di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, ecc.).
3. applica la tassazione agevolata (prevista dalla Legge di con imposta sostitutiva del 10%), per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, **entro il limite di 2.000 euro lordi (che sale a 2.500 euro per le aziende che «coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro») in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a 50.000 euro.**

DETAZZAZIONE: LEGGE DI STABILITA' 2016 (1)

I SOGGETTI	L'imposta sostitutiva del 10% sui salari di produttività trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore , nell'anno precedente, a 50.000 euro
RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA'	Per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate con espresso riferimento a indicatori quantitativi di produttività / redditività / qualità / efficienza / innovazione, o, in alternativa, le voci retributive erogate in esecuzione di contratti connesse ad almeno una delle tre delle seguenti aree di intervento : <ul style="list-style-type: none">• ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione;• introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie;• adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie;• attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica
MONITORAGGIO	Contratto e Dichiarazione di Conformità devono essere depositati entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto. In tal senso vedasi la specifica modalità di deposito telematico entro il 15 giugno 2016.

DETAZZAZIONE: D.M. 25 MARZO 2016

Art. 2 PREMI DI RISULTATO E CRITERI DI MISURAZIONE

Per premi di risultato si intendono

«le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione»

La norma rinvia alla contrattazione collettiva di lavoro la determinazione dei «**criteri di misurazione e verifica** degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione», funzionali (esemplificazione normativa), «ad un aumento della produzione o risparmio dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, **anche** attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro **non straordinario** o il ricorso al **lavoro agile** quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato...»

Tutto quanto sopra riepilogato «entro un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Art. 3 PARTECIPAZIONE AGLI UTILI DELL'IMPRESA

Il decreto rimanda per la definizione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa all'art. 2102 c.c.

L'imposta agevolata trova applicazione anche alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili relativi all'anno 2015, nel rispetto delle condizioni previste.

DETAZZAZIONE: D.M. 25 MARZO 2016

Art. 4 COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

La norma riconosce un incremento del limite ad € 2.500 lordi qualora i contratti collettivi di lavoro prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, **la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione**, e che prevedono **strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi** da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non sono compresi, ai fini dell'incremento del limite, i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Art. 5 DEPOSITO E MONITORAGGIO DEI CONTRATTI

L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% è subordinata al deposito del contratto da effettuare **entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali**, insieme unitamente alla **dichiarazione di conformità** del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro.

Per i premi di risultato relativi al 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità deve avvenire entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto.

FOCUS: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI RIFERIMENTO

Quali sono i soggetti legittimati a negoziare? RSA, RSU, OO.SS. di categoria?

Sono validi accordi collettivi c.d. separati?



ART. 1, COMMA 187, L. 208/2015

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 d.lgs. 81/2015.

ART. 51 D.LGS. 81/2015

Per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Il Ministero del Lavoro, con **interpello 8/2013**, ha chiarito che gli accordi, ai fini della applicabilità del regime agevolativo, devono essere sottoscritti da associazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale. In sostanza, in relazione agli accordi territoriali, entrambe le parti devono essere in possesso di tale requisito di rappresentatività. La problematica appare invece più complessa nell'ipotesi di accordi aziendali, in quanto solo uno dei firmatari dell'accordo può considerarsi una associazione in rappresentanza di una collettività di soggetti (i lavoratori).

Trattandosi di accordo aziendale, non potrà che essere il singolo datore di lavoro a stipulare l'accordo con le rappresentanze dei lavoratori che promanano da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale mentre, per le realtà datoriali che non abbiano al proprio interno tali rappresentanze, tali accordi potranno essere sottoscritti con le organizzazioni sindacali territoriali in possesso del citato requisito di rappresentatività.

FOCUS: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI RIFERIMENTO (1)

Se l'azienda **non è rappresentata** da un'organizzazione firmataria dell'accordo territoriale potrà farvi riferimento o dovrà associarsi?

Non è prevista l'obbligatorietà di iscrizione all'associazione firmataria del contratto di secondo livello da parte dell'azienda per poter applicare la detassazione, in quanto il contratto si applica anche nei confronti di coloro che, pur non iscritti alle associazioni sindacali stipulanti, implicitamente o esplicitamente, abbiano prestato adesione allo stesso.

E se rappresentata **dovrà** applicare quell'accordo?

La normativa **si estende** anche ai contratti e/o accordi collettivi già in essere?

Per quanto attiene alla forma della contrattazione collettiva, considerata la necessità di depositare l'accordo presso la Direzione Territoriale del Lavoro, dovrà obbligatoriamente essere scritta superando il principio generale di libertà della forma (Cass. 15 febbraio 1998, n. 1735 – Cass. 13 dicembre 1995, n. 12757) sostenuto dalla stessa Agenzia delle Entrate: *«non esiste un onere di tipo formale, ragione per cui possono concorrere a incrementi di produttività, come non di rado avviene, accordi collettivi non cristallizzati in un documento cartolare e nondimeno riconducibili, a livello di diritto, al generale principio di libertà di azione sindacale di cui all'art. 39 della Costituzione»*.

WELFARE AZIENDALE 2016

Il Welfare State è un sistema di diritti sociali sotto forma di trasferimenti in denaro e/o prestazioni in natura che rispondono ai bisogni dei lavoratori integrando i servizi che il sistema pubblico non sempre è in grado di garantire.

Possiamo in sostanza indicare con il termine Welfare l'insieme delle iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

Le fonti di questo sistema sono identificate nell'art 51, 95, 100 del Testo Unico delle Imposte sul Reddito, che vedono protagonisti il Datore di lavoro, il Lavoratore e le Parti sociali.

La legge di Stabilità 2016, ha incentivato l'utilizzo di questo strumento modificando, **strategicamente**, il testo dell'art 51 TUIR.

La legge di Stabilità ha riscritto altresì il testo dell'art. 51, comma 2, lett. f), ammettendo la possibilità di beneficiare delle misure di welfare aziendale ex art. 100 TUIR anche in caso di accordo sindacale.

La legge di Stabilità, inoltre, prevede la **possibilità per gli ACCORDI CONTRATTUALI nell'ambito dei sistemi di welfare di convertire, a favore del lavoratore, gli eventuali premi di risultato**. Ciò comporta una modifica del principio di infungibilità tra la retribuzione monetaria e i fringe benefits, stabilito dall'Agenzia delle Entrate, con una risposta del 13 giugno 2012 all'interpello 954-83891/2012, mai pubblicata, nella quale veniva richiesta una interpretazione ufficiale della lett. f) dell'art. 51 del TUIR, sulla possibilità di sostituire parte della retribuzione con piani di flexible benefits (quali assistenza domiciliare o infermieristica a non autosufficienti, check-up medici, soggiorni presso centri benessere, abbonamenti alle palestra, abbonamenti ai trasporti pubblici).

WELFARE AZIENDALE: OBIETTIVI

- Garantisce ai dipendenti la conservazione degli **attuali livelli retributivi nominali aumentando il potere d'acquisto effettivo**, attraverso modalità che privilegino l'offerta di **servizi / strumenti non monetari** in grado di soddisfare esigenze di ordine primario e migliorare la qualità della vita delle famiglie.
- Limita il turnover del personale e di conseguenza riduce i costi aziendali che ne derivano in termini di riassunzioni, formazione etc.
- Migliora il clima aziendale interno e accresce la motivazione dei dipendenti
- Comunica verso l'esterno (istituzioni, partner, mezzi di comunicazione, comunità locale) l'immagine di un'azienda attenta ai temi sociali
- Riduce l'assenteismo
- Razionalizzare il rapporto costi/benefici delle iniziative di motivazione dei collaboratori aumentando la produttività

WELFARE AZIENDALE: BENEFICI

LAVORATORE

Percezione di corrispettivi non soggetti a tassazione (e contributi), fatte salve alcune limitazioni previste dalla normativa, da vedersi nei singoli casi e concernenti:

- l'importo erogato;
- l'offerta alla generalità dei dipendenti o categorie di essi;
- ambito o finalità dell'operazione fiscale.

AZIENDA

Esenzione dai contributi previdenziali, salvo eventuale contributo Inps di solidarietà, relativamente agli importi non soggetti a tassazione.

Deducibilità dei costi, totale o parziale nel limite del 5‰.

WELFARE: PRINCIPI CARDINE

Art 49 – Principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente

Tutto ciò che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore dipendente (in denaro e/o in natura), **concorre** alla formazione del reddito di lavoro dipendente, essendo pertanto assoggettato ad imposta.

Art 51 – Prevede l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente di alcune tipologie di spesa.

Si parla a questo proposito dei cd Fringe Benefit, ovvero erogazioni o, meglio, “utilità” che il datore di lavoro può riconoscere al dipendente a vario titolo e che si sostanziano in remunerazioni aggiuntive rispetto alla retribuzione monetaria, per le quali il legislatore in molte situazioni e, nel rispetto di determinate condizioni, prevede un trattamento fiscale agevolato.

I benefits possono essere “tipizzati” ossia espressamente previsti dal legislatore nelle disposizioni del TUIR, con relativi criteri di valorizzazione, ovvero possono essere individuati dal datore di lavoro sulla base della prassi aziendale (in questo caso costituisce trova applicazione il criterio del c.d. “valore normale” del bene o servizio offerto).

Sugli importi che non costituiscono reddito di lavoro dipendente, l'impresa non versa contributi previdenziali (salvo eventuale contributo Inps di solidarietà).

Art 100 – Richiama le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti su **volontaria** iniziativa del datore di lavoro.

FOCUS: I FRINGE BENEFIT

I fringe benefit sono considerati tali solo se creano un'effettiva **utilità personale** in capo al dipendente, diversamente rimangono solo “**mezzi di lavoro**” e come tali non tassabili.

I PIU' COMUNI	TRATTAMENTO FISCALE
Automobile a uso promiscuo	Imponibile pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle ACI
Beni o servizi ceduti gratis o a prezzo agevolato ai dipendenti	Se beni prodotti dall'azienda è imponibile il prezzo mediamente praticato al grossista dalla stessa azienda, altrimenti il valore normale (in entrambi i casi nulla è imponibile se di valore inferiore a 258,23 euro nel periodi di imposta, altrimenti è completamente imponibile)
Concessione prestiti di durata superiore a 12 mesi	E' imponibile il 50% della differenza tra l'interesse calcolato con il TUR alla fine di ciascun anno e l'interesse praticato
Fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato	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
Utilizzo promiscuo del telefono cellulare	È imponibile il valore normale

FOCUS: I FRINGE BENEFIT (1)

<p>ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA. I contributi versati dal datore di lavoro a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale per un importo non superiore complessivamente a euro 3.615,20.</p>	<p>TICKET RESTAURANT. Le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica.</p>
<p>TRASPORTO COLLETTIVO. 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.</p>	<p>ONERI DI UTILITA' SOCIALE. L'utilizzazione da parte dei lavoratori e dei familiari indicati nell'art. 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'art. 100.</p>
<p>ASILI NIDO E SPESE SCOLASTICHE. Le somme e i 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.</p>	<p>ASSISTENZA DOMICILIARE. 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'art. 12.</p>
<p>AZIONARIATO POPOLARE. Il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83.</p>	<p>CESSIONE DI BENI. I beni ceduti e i servizi prestati se di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23.</p>

WELFARE AZIENDALE: NOVITA'

Art. 51 comma 2 TUIR

Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente:

....

f) 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 ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;

Articolo 100. «Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi».

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;

Art. 51 comma 3-bis TUIR

Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 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.

WELFARE AZIENDALE: APPLICAZIONE

Per definire un piano di welfare aziendale nella propria azienda, è innanzitutto necessario analizzare l'organico, evidenziandone le necessità sulla base della situazione personale e familiare.

ESEMPI PRATICI

Analisi del dipendente e del suo nucleo familiare

- Età
- Genere
- Razza/Etnia
- Nucleo familiare: monoreddito, genitori separati, genitori a carico, single, familiari non autosufficienti, figli disabili

Analisi del territorio

- Associazioni, fondazioni, enti
- Cultura locale
- Servizi pubblici offerti e grado di soddisfazione
- Tassi di disoccupazione

Dipendente separato/single con figlia a carico affido esclusivo

- Asilo nido, baby sitting
- Sostegno spese scolastiche
- Carrello della spesa
- Casse assistenza sanitaria per i familiari

WELFARE AZIENDALE: APPLICAZIONE (1)

Nucleo familiare con figli e anziani a carico

- Orario di lavoro flessibile
- Asilo nido, baby sitting
- Sostegno spese scolastiche
- Servizio assistenza anziani
- Finanziamenti agevolati
- Carrello della spesa
- Casse assistenza sanitaria per i familiari

Single senza figli o anziani a carico

- Orario di lavoro flessibile
- Finanziamenti agevolati
- Proposte time saving
- Wellness, ricreativo

Donne madri

- Conciliazione tempi vita e lavoro
- Orario di lavoro flessibile
- Telelavoro
- Asilo nido, baby sitting
- Sostegno spese scolastiche
- Casse assistenza sanitaria per i familiari

WELFARE AZIENDALE: UN ESEMPIO

Oggetto: Welfare Aziendale - Asilo nido

Cari colleghi,

con la presente siamo ad informarVi in merito alla recente libera iniziativa della società, orientata al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ovvero rientrante nell'ambito del cd "Welfare Aziendale" (ex art 51 del Testo Unico delle Imposte sul Reddito)

Nello specifico, con decorrenza dal mese di marzo 2016, la scrivente società riconoscerà ai dipendenti in forza - in possesso dei requisiti di seguito rappresentati - un rimborso spese della retta dell'asilo nido dovuta per figli secondogeniti.

Quanto sopra con riferimento a:

- genitori con più di un figlio. Il rimborso si riferisce esclusivamente alle spese, che il lavoratore è tenuto a versare per la fruizione dell'asilo nido del figlio secondogenito;*
- aventi un reddito per l'anno 2015 non superiore ad € 24.000,00.*

Sarà onere del lavoratore dimostrare il possesso di tali requisiti, tramite presentazione di:

- Certificazione attestante la genitorialità di un figlio secondogenito;*
- Certificazione fiscale (es. Certificazioni Uniche 2016, redditi 2015) attestante il limite di reddito*
- Documentazione attestante la frequenza dell'Asilo Nido da parte del figlio secondogenito. Quest'ultima dovrà essere presentata mensilmente alla scrivente società essendo il rimborso riconoscibile solamente per i mesi di effettiva frequenza e fruizione dell'Asilo Nido.*

WELFARE AZIENDALE: UN ESEMPIO

Al palesarsi di tali requisiti, congiunti, la società rimborserà, nei mesi di fruizione dell'asilo nido, l'importo di € _____. Tale liberalità sarà erogata esclusivamente per il corrente anno 2016.

Quanto sopra si riconosce in attuazione del principio, da sempre applicato in azienda, secondo il quale il benessere del dipendente e la costruzione di sano clima aziendale sono elementi essenziali per il perseguimento del buon andamento produttivo e per la crescita dell'azienda stessa.

Tutti coloro i quali ritengano di rientrare nella categoria sopra rappresentata sono invitati a presentarsi presso l'ufficio del personale nelle seguenti fasce orarie _____, oppure in alternativa a trasmettere una comunicazione scritta al seguente indirizzo mail _____.

Distinti saluti

Definizione di categoria

Risposta da parte del Ministero delle finanze il quale è intervenuto sul punto (circ. n. 326/E del 23 dicembre 1997, circ. n. 188/E del 17 luglio 1998) chiarendo che l'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (operai, quadri, ecc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti quelli di un certo livello, ovvero tutti i quadri, ovvero ancora tutti gli operai del turno di notte).

LA CIRCOLARE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

In data 15.06.2016 è stata finalmente pubblicata la tanto attesa **circolare n°28/E dell'A.E.** sulla base della quale la stessa procede con i primi chiarimenti in merito alle disposizioni normative di cui all'art 1 comma da 182 e seguenti della Legge 208/2015.

Alcuni chiarimenti:

- Per quanto concerne la individuazione dei **familiari anziani**, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento **ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni**, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del TUIR;
- Resta **invariato l'ambito oggettivo** di applicazione della norma che comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, **utilizzabili dal dipendente o dai familiari** indicati nell'articolo 12 del TUIR, **che**, come affermato dalla precedente prassi (cfr. circolare 326 del 1997; circolare 238 del 2000), **possono anche essere non fiscalmente a carico** del lavoratore. Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.
- Ai sensi del comma 187 e degli artt. 2 e 4 del Decreto, risulta **demandata al contratto** la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali nonché degli strumenti e delle modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro **ai fini dell'incremento da 2.000 a 2.500 euro dell'importo massimo agevolabile.**

LA CIRCOLARE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

- **ATTENZIONE:** «In tale ottica deve essere considerato anche il riferimento alla variabilità delle somme caratteristica tipica dei premi di risultato che non deve essere intesa necessariamente come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo aziendale o territoriale. A tal riguardo è necessario tenere ben presente la distinzione tra strutturazione dei premi e condizione di incrementalità degli obiettivi che dà diritto al beneficio fiscale. La strutturazione dei premi è, infatti, l'insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma. La combinazione delle varie condizioni può avvenire in vari modi ed è regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva. Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva, che dovranno essere riportati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto»