

Anno XXIII Supplemento al n° 7 del 15 Aprile 2016

IN QUESTO NUMERO DI SUPPLEMENTO:

- 1. Detassazione dei premi di risultato. Welfare aziendale.**
- 2. MUTUA FIMA: nuovo fondo sanitario per gli agricoltori ed i cittadini.**

1) Detassazione dei premi di risultato. Welfare aziendale.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, c. 182-189) ha reintrodotto la tassazione agevolata per i cd. "premi di risultato" corrisposti ai dipendenti sulla base di contratti collettivi aziendali o territoriali.

La misura prevede una tassazione agevolata forfettaria (10%) delle erogazioni premiali legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa.

La detassazione si applica ai premi fino al valore di 2.000 euro percepiti annualmente dai dipendenti privati con redditi da lavoro dipendente fino a 50.000 euro, in esecuzione di contratti territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (secondo quanto previsto dall'articolo 51 del d.lgs. n.81/2015).

Recentemente (25 marzo 2016) i Ministri del Lavoro e dell'Economia hanno definito il previsto decreto attuativo in pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Queste le principali novità.

Il decreto stabilisce una stretta correlazione tra le previsioni contrattuali e la oggettiva verificabilità della realizzazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione: all'uopo infatti il secondo comma dell'art. 2 del decreto prevede infatti che i criteri di misurazione e verifica degli incrementi debbano riferirsi ad un arco di tempo congruo e che il raggiungimento degli obiettivi debba essere verificabile in modo oggettivo attraverso appositi indicatori di misurazione; in sostanza a differenza della previgente disciplina, pare più stringente il legame tra criteri individuati dalla contrattazione collettiva territoriale ed aziendale e misurazione oggettiva dei risultati positivi conseguiti.

Tali incrementi *"possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi 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"*.

In relazione ai criteri testè enumerati se è comprensibile il richiamo all'aumento della produzione o al risparmio dei fattori produttivi, poco chiari sono i riferimenti alla *"riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario"* o al *"ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato"*, lavoro "agile" che ancora non risulta normato in Italia.

Soccorrono alcune esemplificazioni, previste in ordine alla definizione degli obiettivi, dall'allegato tecnico al decreto consistente nella dichiarazione di responsabilità, che deve essere sottoscritta dall'azienda per accedere alla misura agevolatrice; in questa modulistica il datore di lavoro dichiara infatti al Ministero del lavoro la conformità della previsione del contratto collettivo applicato alle previsioni normative – identificando 19 indicatori quali ad esempio il volume della produzione rispetto al numero dei dipendenti; riduzione dell'assenteismo; riduzione dei consumi energetici ecc.

Pubblichiamo per intero la tavola ministeriale.

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO			
Volume della produzione / n. dipendenti		11) Modifiche ai regimi di orario	
Fatturato o VA di bilancio / n. dipendenti		12) rapporto costi effettivi / costi previsti	
MOL /VA di bilancio		13) Riduzione assenteismo	
Indici di soddisfazione del cliente		14) n. brevetti depositati	
Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		15) Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
Riduzione degli scarti di lavorazione		16) Riduzione dei consumi energetici	
% di rispetto dei tempi di consegna		17) Riduzione numero infortuni	
Rispetto previsioni di avanzamento lavori		18) Riduz. Tempi di attraversamento interni lavoraz.	
9) Modifiche organizzazione del lavoro		19) Riduzione tempi di commessa	
Lavoro agile (smart working)		20) Altro (indicare)	

Il decreto precisa poi come la detassazione potrà essere fruita rispetto ai pagamenti effettuati a tale titolo nel 2016 e negli anni successivi, ancorchè riferibili a premi realizzati 2015 qualora conformi alle regole testè citate. Il decreto prevede ancora il deposito (entro 30 giorni) obbligatorio del contratto di secondo livello presso la DTL competente unitamente all'autodichiarazione di conformità del contratto. Come si ricorderà legge di Stabilità per il 2016 è intervenuta ridefinendo parzialmente le regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente. Oltre alla già citata norma sulla detassazione di produttività si segnalata la possibilità per il lavoratore di scegliere beni e servizi (in esenzione d'imposta) in luogo della retribuzione di produttività, in concreto per la prima volta viene formulato il principio della sostituibilità, in senso retributivo, tra salario in denaro e beni o servizi. Ancora di rilevante si sottolinea la determinazione del cd welfare aziendale volto ad incentivare l'attribuzione di servizi in favore del lavoratore aventi finalità socio-assistenziali (art. 51 del TUIR). Vediamo le principali novità.

Opere sociali = Rideterminato l'ambito di applicazione attraverso la riformulazione della lettera f) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR vigente; sino ad oggi veniva infatti prevista relativamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente la non concorrenza per "l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui all'art. 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art. 12", in pratica ci si riferiva alle "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". La oggi vigente norma come rideterminata (la "nuova" lettera f) introduce l'esenzione dalla base reddituale della "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". Le erogazioni citate sono poste in essere solo se in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, non è quindi più richiesto che le spese in oggetto siano sostenute volontariamente dal datore di lavoro. In conclusione gli oneri di utilità sociale sono oggetto di contrattazione tra le parti, sia in sede aziendale che territoriale comunque di secondo livello, l'agevolazione è cioè applicabile solo in caso di offerta alla generalità o a categorie di dipendenti.

Spese istruzione = Cambia anche la definizione di "spese di istruzione" oggetto di esenzione; nella previgente formulazione (lettera f-bis del comma 2 dell'art. 51) non concorrono alla formazione del reddito 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", il nuovo testo viceversa esenta "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".

Assistenza agli anziani e alle persone non autosufficienti = Introdotta, in tema assistenziale, al comma 2 dell'art. 51 del TUIR, ex novo, la lettera f-ter), in base alla disposizione non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente "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".

Voucher = Di nuovo conio anche il comma 3-bis dell'art. 51 del TUIR che prevede come "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". In pratica è prevista la legittimazione della facoltà di attribuire ai lavoratori "buoni o voucher" in esenzione d'imposta. (es. buoni benzina). (M. Mazzanti)

2) MUTUA FIMA: nuovo fondo sanitario per gli agricoltori ed i cittadini.

Per far fronte alla riduzione dei servizi della sanità pubblica ed offrire agli agricoltori ed ai cittadini una maggiore garanzia di assistenza sanitaria, è stata costituita la "Nuova MUTUA FIMA", società di mutuo soccorso promossa da Confagricoltura e dal Sindacato Nazionale Pensionati, che fornisce una serie di importanti tutele per la salute, l'assistenza e la non autosufficienza.


MUTUA FIMA presenta una gamma di prodotti in grado di interessare tutti gli individui e le famiglie italiane, in quanto offre accessibilità immediata a prestazioni che il Servizio Sanitario Nazionale offre con tempi di attesa lunghissimi (visite specialistiche ed Alta Diagnostica).

Ecco alcuni target specifici:

- **GIOVANI:** Check up dedicato alla prevenzione (oncologica e cardiovascolare) sulla prevengo a partire dalla formula base (che per la fascia 0-49 costa solo €200 l'anno);
- **ANZIANI:** Limite di età (Vita Intera) e prestazioni di solito non previste per il target (visite specialistiche e Alta Diagnostica nella Prevengo plus fascia 71/80);
- **ANZIANI:** Capitale per non auto sufficienza previsto per tutte le età;
- **AZIENDE:** Offerta di welfare sanitario in linea con le novità proposte dalla legge di stabilità 2016 (Premi di produttività, fino a € 2500, possono essere sostituiti da coperture sanitarie con beneficio della completa deducibilità).

Le procedure offerte sono "a vita intera", ovvero non disdegnabili unilateralmente come fanno tutte le compagnie di Assicurazione in caso di sinistro. Altro vantaggio della MUTUA FIMA è che il pagamento del sussidio annuale è detraibile fiscalmente. L'adesione a MUTUA FIMA è semplice e veloce, e le formalità sono minime.

MUTUA FIMA offre per il 2016 tre prodotti:

 <p>VERDE SALUTE</p> <p>Un prodotto di assistenza sanitaria complementare a 360°</p> <p><i>IL PRODOTTO E' OFFERTO IN VERSIONE INFERIORE AGLI 80 ANNI E SUPERIORE AGLI 80 ANNI</i></p>	 <p>PREVENGO</p> <p>Un prodotto di assistenza sanitaria complementare limitata ad una ampia lista di interventi</p> <p><i>IL PRODOTTO E' OFFERTO IN VERSIONE BASE E IN VERSIONE PLUS (CHE INCLUDE ALTA DIAGNOSTICA NON LEGATA A INTERVENTI)</i></p>	 <p>DENTAL CARD</p> <p>Un prodotto di assistenza odontoiatrica con 7 prestazioni gratuite all'anno e le altre scontate</p> <p><i>IL PRODOTTO E' INCLUSO NELLA PREVENGO MA PUO' ESSERE ACQUISTATO SEPARATAMENTE</i></p>
--	--	---

VERDE SALUTE

Verde Salute è un prodotto di assistenza sanitaria complementare a 360° e offre queste coperture:

- Ricoveri, con o senza interventi chirurgici;
- Alta diagnostica e Visite Specialistiche;
- Assistenza domiciliare e Ticket;
- Età di ingresso massima: 75 anni;

I costi dei sussidi Verde Salute sono i seguenti:

0-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-75	76-80	81+
€420	€460	€560	€930	€1.180	€1.850	€2.310	€2.760	€2.900

A questi importi va aggiunta la quota associativa pari a €20 per ogni socio

Per i **NUOVI nuclei familiari** è previsto uno sconto progressivo del 5-10-15-20% rispettivamente per 2,3,4, 5 o più membri

PREVENGO

Prevengo è un prodotto di assistenza sanitaria complementare che offre:

- ◆ Rimborso Spese di cura per intervento chirurgico da elenco (pagina successiva);
- ◆ Visite Specialistiche ed accertamenti diagnostici pre e post intervento;
- ◆ Un capitale in caso di non autosufficienza;

- ◆ Prestazioni odontoiatriche (le stessa della Dental Card);
 - ◆ Tre fasce di età: 0-49, 50-70 e 71-80 (79 età max ingresso);
 - ◆ PREVENGO BASE: Un check up gratuito a scelta tra cardiovascolare o oncologico;
 - ◆ PREVENGO PLUS: Visite Specialistiche ed Accertamenti Diagnostici non legati ad Intervento Chirurgico.
- Questi i costi della Prevengo nelle due versioni:

TIPO SUSSIDIO	0-49	50-70	71-80
BASE	€200	€350	€800
PLUS	€450	€700	€1.600

A questi importi va aggiunta la quota associativa pari a €20 per ogni socio

La Prevengo copre gli interventi chirurgici di queste aree:

Cardiochirurgia	Chirurgia della mano	Chirurgia pediatrica
Chirurgia generale - Stomaco - Duodeno	Chirurgia generale - Fegato e vie biliari	Chirurgia generale - Intestino digiuno - Ileo - Colon - Retto - Ano
Chirurgia oro - maxillo - facciale	Chirurgia generale - Pancreas - Milza	Chirurgia generale - esofago
Chirurgia toraco - polmonare	Chirurgia vascolare	Ginecologia
Neurochirurgia	Chirurgia generale - collo	Oculistica - orbita
Urologia - Prostata	Urologia - Uretere	Urologia - Vescica
Ortopedia e traumatologia - Interventi cruenti	Otorinolaringoiatria - Laringe e ipofaringe	Otorinolaringoiatria - Naso e seni paranasali
Oculistica - Cornea	Otorinolaringoiatria - Orecchio	

DENTAL CARD

La Dental Card è un prodotto che aiuta a prendersi cura dell'igiene orale offrendo:

- Sette prestazioni gratuite (igiene orale, ortopanoramica, estrazione, raggi, etc.)
- Tutte le principali prestazioni odontoiatriche (90) a tariffe agevolate
- Accesso ad un network convenzionato (obbligatorio)
- Età massima di ingresso: 80 anni
- I costi del sussidio Dental Card è di **€ 80,00**

A questi importi va aggiunta la quota associativa pari ad € 20,00 per ogni socio.

Per ulteriori informazioni ed adesioni gli interessati potranno contattare il Patronato ENAPA, sig. Rudy Donati (tel. 051/783981; email: r.donati@confagricolturabologna.it).
(R. Donati)

Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04 n. 46 art. 1, comma 2 Filiale di Bologna	Direttore responsabile: Massimo Mazzanti Redazione: Maria Stefania Devescovi Editrice Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori via Tosarelli 155 - Villanova di Castenaso (BO) Tel. 051.78.39.19 Fax 051.78.39.00
Reg. Canc. Tribunale di Bologna n. 6240 del 04/01/1994	
Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana	
Consultabile sul nostro sito: www.confagricoltura.org/bologna	