



MEMORIA UNILAVORO PMI

AUDIZIONE SU DDL C.1532-
BIS RECANTE
“DISPOSIZIONI IN
MATERIA DI LAVORO”



MEMORIA UNILAVORO PMI
AUDIZIONE SU DDL C.1532 – BIS RECANTE “DISPOSIZIONI IN
MATERIA DI LAVORO”
PRESSO COMMISSIONE XI LAVORO PUBBLICO E PRIVATO
CAMERA DEI DEPUTATI

Premessa

Unilavoro PMI – Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese, nell’ottica di offrire un concreto sostegno alle Imprese che operano sul territorio italiano, propone alla XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera dei Deputati quanto di seguito elencato.

Nell’ottica di una condivisione generale rispetto a quanto enunciato all’interno del suddetto Disegno di Legge si ritiene opportuno in questa sede formulare alcune proposte di emendamento atte a favorire il mondo delle piccole e medie imprese.

L’obiettivo è fare in modo di mettere in campo degli aiuti concreti che possano tendere la mano alle Imprese già provate dalla pandemia e dalla crisi energetica senza tuttavia gravare sul bilancio statale. Quanto riportato di seguito ha il vantaggio di poter essere attuato nel brevissimo periodo e, grazie alla vicinanza che la nostra Associazione ha con il mondo imprenditoriale, è studiato per rispondere ad alcune delle istanze più pressanti del settore.

I punti che saranno oggetto della trattazione sono:

- *Welfare aziendale, buoni pasto e fringe benefit – modifiche ed integrazioni alla normativa in favore delle PMI*
- *Decreto 81/2008 – riduzione della burocrazia per le PMI / microimprese*
- *Premio di risultato – modifica alla normativa sugli accordi sindacali*



WELFARE AZIENDALE, BUONI PASTO E FRINGE BENEFIT – MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA NORMATIVA IN FAVORE DELLE PMI

1) Welfare Aziendale

Per welfare aziendale viene inteso tutto l'insieme di beni, prestazioni e servizi che l'azienda eroga con il fine ultimo di migliorare la qualità della vita ed il benessere dei dipendenti e dei loro familiari. Trattasi di tutti quei trattamenti che la normativa fiscale consente di escludere dalla determinazione del reddito imponibile del lavoratore o per i quali vengono stabilite regole agevolative (rif. art. 51 TUIR).

Lo strumento del welfare può considerarsi estremamente utile sia dal punto di vista del dipendente, che può usufruire di una vasta gamma di prestazioni in disparati settori in maniera gratuita (e che vengono anche messe a disposizione dei suoi familiari) sia dal punto di vista dell'impresa che può sì aumentare il benessere dei propri lavoratori ma senza dover incorrere in eccessive onerosità, stante il regime fiscale agevolato previsto per le suddette prestazioni.

Come accade sovente, tuttavia, la possibilità per l'impresa di mettere a disposizione dei propri dipendenti tali prestazioni è vincolata ad una serie di regole che ne limitano l'azione, tanto che molte aziende, soprattutto quelle di piccole dimensioni, rinunciano all'utilizzo di questo strumento che potrebbe invece rivelarsi di grande utilità. Fra le maggiori limitazioni all'utilizzo del welfare vi sono l'impossibilità di erogazione di tutte le prestazioni in forma rimborsuale e l'obbligo di rispettare categorie omogenee di lavoratori per la loro fruizione.

Per quanto concerne il primo punto segnaliamo che è possibile fruire delle prestazioni di welfare in due differenti modalità:

- 1) La Società effettua direttamente la spesa nell'interesse del lavoratore;
- 2) Il lavoratore anticipa la spesa relativa alla prestazione che viene successivamente rimborsata dalla società;

Le differenti modalità di fruizione, inoltre, non riguardano tutte le prestazioni ma solamente alcune di esse: ne consegue che alcune, quali ad esempio le spese per gli eventi ricreativi come i biglietti di cinema, teatri o, ancora, i biglietti di viaggio, possono essere fruite dal lavoratore solo con una delle modalità descritte e, segnatamente, solo la prima. Ciò comporta un aumento sostanziale della burocrazia a carico delle aziende che devono dotarsi di un'apposita piattaforma che consenta ai dipendenti di attingere ai servizi: se ciò comporta un relativo aggravio burocratico ad un'impresa grande e strutturata d'altra parte può provocare la rinuncia al suddetto strumento da parte di una piccola o media impresa che non ha la possibilità di adempiere alla burocrazia richiesta per mancanza di fondi o di personale adeguati.

Per quanto concerne, invece, il secondo punto relativo alle categorie omogenee di lavoratori si segnala che, attualmente, non è possibile fare in modo che a godere delle prestazioni welfare siano solo uno od alcuni lavoratori. Il datore di lavoro deve infatti formalmente individuare delle classi omogenee di



dipendenti o identificare come destinatari delle prestazioni la totalità degli stessi. Ciò deriva da una circolare del Ministero delle Finanze (Circ. n. 326/1997) che ha fornito una interpretazione dell'espressione ricorrente nell'art. 51 TUIR “*generalità dei dipendenti o [...] categorie di dipendenti*” intendendo con essa che la prassi aziendale debba essere riferita o alla totalità degli stessi o a gruppi di tipo “omogeneo” (es. tutti i dirigenti).

Si ritiene che, al fine di poter utilizzare lo strumento del welfare appieno e non lasciare che esso sia mero appannaggio delle imprese più grandi, sia opportuna, da una parte, l'eliminazione del vincolo di fruizione per la totalità o per categorie omogenee di lavoratori e, dall'altra, consentire che tutte le prestazioni siano erogabili a rimborso da parte del datore di lavoro ai propri dipendenti.

MODIFICA

L'articolo 51 del TUIR al c.2 lett. f), f-bis) ed f-ter) potrebbe essere modificato come segue:

[...]

f) **l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro e le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro** volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, **offerti ad uno o più dipendenti** e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;

f-bis) **l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro e le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro ad uno o più 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) **l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro e le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro ad uno o più dipendenti** per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12.

2) Buoni Pasto

Similmente a quanto anzidetto in tema di welfare aziendale e sempre nell'ottica di favorire tutte le imprese, comprese quelle piccole, medie e micro, Unilavoro PMI ritiene opportuno rendere omogenea e di più semplice fruizione la disciplina relativa ai c.d. “buoni pasto”.

Sempre disciplinati dall'art. 51 del TUIR la norma distingue fra importo relativo ai buoni cartacei, ai buoni elettronici ed alla indennità sostitutiva di mensa. Risultato di tale macchinosa distinzione è che la normativa risulta di difficile applicazione in quanto aggravata da inutili distinzioni e burocrazia.

La proposta è quella di alleggerire la normativa e renderla più fruibile in modo tale da renderla,



automaticamente, più applicabile per tutti, con vantaggi per imprese e lavoratori.

MODIFICA

L'articolo 51 del TUIR al c. 2 lett. c) potrebbe essere modificato come segue:

[...]

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 8, **siano esse rese in forma cartacea o elettronica**; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di **euro 8.00**;

3) Fringe Benefit

Il D.L. 48/2023 ha innalzato, limitatamente al periodo d'imposta 2023 ed in deroga a quanto previsto dall'art. 51 c.3 prima parte del terzo periodo del TUIR, ad euro 3.000 la soglia di esenzione dei beni in natura e servizi che i datori di lavoro possono corrispondere ai propri dipendenti con figli a carico. Correlativamente a tale previsione la norma impone che i datori di lavoro provvedano all'attuazione di quanto previsto previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Così come è stata strutturata la norma complica notevolmente la procedura di erogazione dei fringe benefit, che dovrebbe conservare piuttosto una snellezza tale da risultare appetibile per essere maggiormente applicata dalle imprese.

MODIFICA

Unilavoro PMI propone, nel caso in cui tale norma, seppur con importo diverso, venga in seguito confermata dalla successiva Manovra di Bilancio, che la previsione della comunicazione ai sindacati venga abrogata.



DECRETO 81/2008 – RIDUZIONE DELLA BUROCRAZIA PER LE PMI / MICROIMPRESE

L'obiettivo del Dlgs 81/2008 è quello di garantire la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro definita come *“la condizione per la quale tutti coloro che lavorano possono svolgere la propria attività lavorativa in sicurezza, senza essere esposti a rischio di incidenti o malattie professionali”*. Al fine, dunque, di ridurre al minimo l'esposizione dei lavoratori ai rischi insiti nell'attività lavorativa il Dlgs 81/2008 detta una normativa puntuale, tesa a definire una serie di adempimenti che le Imprese devono obbligatoriamente espletare al fine di garantire adeguate misure di sicurezza e rendere il proprio luogo di lavoro scevro da eventuali pericoli.

Gli adempimenti considerati obbligatori ai sensi del citato Decreto Legislativo sono sia relativi alla documentazione di cui l'Impresa deve necessariamente dotarsi sia relativi alle nomine dei soggetti responsabili della sicurezza che il datore di lavoro deve effettuare. Siffatti adempimenti sono richiesti a prescindere dalla dimensione dell'Impresa stessa e dal rischio lavorativo che essa comporta, con il risultato che le medesime prestazioni vengono richieste ad Imprese che posseggono capacità estremamente differenti in termini di forza lavoro impiegata, dimensioni, rischi, costi e ricavi.

Ciò che scaturisce da tale regolamentazione è che laddove per un'Impresa grande e strutturata risulti relativamente meno gravoso dotarsi della documentazione necessaria ed effettuare le nomine richieste per legge, per una Piccola o Micro Impresa riuscire nell'adempimento degli obblighi previsti diviene un compito impegnativo sia in termini di costi da sostenere sia in termini di burocrazia da espletare.

Per quanto l'obiettivo del Dlgs 81/2008 sia fondamentale da perseguire nell'ottica di operare in un sistema lavorativo virtuoso e sicuro Unilavoro PMI ritiene che la burocrazia che si affianca all'adempimento degli obblighi previsti dalla legge possa considerarsi eccessiva laddove essa si rivolga alle Piccole e Micro Imprese a basso rischio che, per la tipologia di attività svolta, comportano pericoli relativi a fronte dei numerosi e gravosi adempimenti richiesti.

Al fine, dunque, di sostenere le Piccole e Micro Imprese a basso rischio nell'adempimento degli obblighi richiesti per la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro Unilavoro PMI considera opportuno che venga aggiunta al testo del Decreto Legislativo una sezione semplificata che operi una *“sburocrazizzazione”* di tutte quelle norme che appesantiscono gli adempimenti che si rivolgono anche a tali Imprese, in modo da rendere più semplice l'applicazione della normativa e favorire un più proficuo perseguimento dell'obiettivo della prevenzione e riduzione dei rischi sul luogo di lavoro.



PREMIO DI RISULTATO – MODIFICA ALLA NORMATIVA SUGLI ACCORDI SINDACALI

I premi di risultato sono strumenti di incentivazione erogabili tramite compenso in busta paga in aggiunta alla normale retribuzione: trattasi di una soluzione conferita al raggiungimento di un determinato obiettivo in tema di produttività aziendale o miglioramento della performance individuale.

Attualmente il premio di risultato è considerato, ai sensi della L. 208/2015, soggetto ad imposta sostitutiva forfettaria e non all'IRPEF solo se:

- L'erogazione delle somme previste sia legata ad incrementi di produttività misurabili;
- Le somme siano erogate in esecuzione di contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle loro RSA o RSU;
- Il deposito degli accordi avvenga nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 D.M. 25 marzo 2016.

In risposta ad interpello n. 265/2022 l'Agenzia delle Entrate ha specificato che è sempre necessario l'accordo sindacale nella fissazione degli obiettivi di produttività richiesti.

In un'ottica, tuttavia, di alleggerimento della burocrazia prevista a carico delle PMI si ritiene che lo strumento del premio di risultato sarebbe maggiormente utilizzato laddove la sua erogazione fosse più snella ed efficace. Il legare l'erogazione del premio alla sottoposizione dell'accordo al vaglio dei sindacati, oltre ad allungare i tempi di stipula, potrebbe scoraggiare alcune imprese più piccole dall'utilizzo di questo valido strumento.

Unilavoro PMI, nella sua opera di sostegno alle imprese sul territorio nazionale, ritiene che potrebbe seguirsi la medesima normativa che viene attualmente utilizzata in tema welfare, eliminando l'obbligatorietà dell'accordo sindacale e favorendo piuttosto l'emanazione di un regolamento aziendale da depositarsi con le medesime procedure seguite per il welfare.

MODIFICA

L'Art. 1 c. 187 L. 208/2015 potrebbe essere modificato come segue:

“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'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 o in applicazione di regolamento aziendale debitamente depositato secondo le procedure stabilite dal D.M. MLPS 25 marzo 2016”