

Roma, 16 gennaio 2017

ALLE ASSOCIAZIONI E AI SINDACATI
TERRITORIALI
ALLE UNIONI REGIONALI

Loro sedi e loro indirizzi (Via e-mail)

**OGGETTO: LE PRINCIPALI NOVITA' NORMATIVE INTRODOTTE DALLA LEGGE
11 DICEMBRE 2016, n. 232 – LEGGE DI BILANCIO 2017.**

Il 1° gennaio 2017 è entrata in vigore la Legge 11 dicembre 2016, n. 232, pubblicata sulla G.U Serie Generale n. 297 del 21 dicembre 2016 - Suppl. Ordinario n. 57, sul "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019*".

Il provvedimento in esame è composto dalla Parte I, caratterizzata dalla presenza di un solo articolo (art.1) con 638 commi, e di una Parte II dedicata agli stati di previsione dei Ministeri.

Si fornisce, dunque, in allegato, una scheda tecnica di approfondimento delle disposizioni di maggiore impatto e/o interesse per la categoria previste all'articolo 1, Sezione I, "*Misure quantitative per la realizzazione degli obiettivi programmatici*", trattate seguendo la consequenzialità dei commi, indicando, altresì, quali sono le disposizioni immediatamente precettive e quelle per le quali, invece, bisognerà attendere l'adozione di successivi provvedimenti ministeriali.

Le principali novità normative in evidenza per quanto ci riguarda attengono alle sfere del welfare e della previdenza.

Entrando nel merito, la manovra finanziaria prevede l'estensione del campo di applicazione delle agevolazioni per l'erogazione dei premi di produttività e potenzia il ruolo del welfare aziendale, proseguendo la strada intrapresa dalla Legge di stabilità 2016 che aveva previsto la possibilità per i dipendenti di ricevere premi di risultato e partecipazioni agli utili fruendo di un'aliquota Irpef sostitutiva del 10%, oppure di convertire lo stesso premio in beni e servizi di welfare godendo delle agevolazioni fiscali di cui all'art. 51 del TUIR – senza, cioè, che tali servizi concorressero alla formazione del reddito da lavoro dipendente, entro gli specifici limiti della norma stessa.

La legge di Bilancio 2017, sulla stessa scia, ha ampliato il raggio dei soggetti beneficiari e gli importi dei premi: il tetto massimo di reddito di lavoro dipendente che consente l'accesso alla tassazione agevolata viene innalzato da 50.000 a 80.000 euro; gli importi dei premi erogabili aumentano da 2.000 a 3.000

euro nella generalità dei casi, e da 2.500 a 4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Tali modifiche rispondono alle richieste avanzate da Federmanager lo scorso anno, insistentemente e con convinzione, nelle opportune sedi istituzionali, reputando essenziale - in nome della coerenza con l'obiettivo dichiarato dalla Stabilità 2016 di offrire queste agevolazioni a tutte le categorie di lavoratori, senza distinzione alcuna - richiedere un ampliamento, il massimo possibile, dei suindicati limiti che per i manager costituivano certamente una barriera all'accesso. Per cui, alla luce delle modifiche introdotte, seppur in maniera "contenuta", queste misure coinvolgeranno finalmente anche la categoria manageriale, costituendo un segnale di apertura nei suoi confronti e di condivisione verso un tema centrale delle politiche contrattuali e di sviluppo associativo della Federazione.

Il provvedimento compie un ulteriore passo in avanti: è stato ampliato ancora una volta il ventaglio dei servizi ricompresi nell'art. 51 del TUIR - già aggiornato lo scorso anno attraverso l'inserimento della lettera f-ter al comma 2 dell'articolo de quo - consentendo adesso di includere nell'area di deducibilità anche i contributi alle forme pensionistiche complementari, i contributi di assistenza sanitaria anche se eccedenti i limiti precedentemente vigenti, rispettivamente 5.164,57 euro e 3.615,20 euro, e le azioni distribuite ai dipendenti - a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione -, anche oltre il limite di esenzione pari a 2.065,83 euro, qualora siano versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali. Anche questa mossa va certamente nella direzione sperata e sostenuta da Federmanager da anni, quella del rafforzamento del welfare aziendale e dell'agevolazione del suo utilizzo da parte del legislatore nostrano.

Sempre in tema di welfare, il comma 162 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2017 pone una norma di interpretazione autentica - avente, quindi, effetto retroattivo - relativa alla nozione di "contratto" ai fini dell'esenzione dall'IRPEF. Viene, infatti, previsto che le disposizioni di cui al comma 2, lettera f), dell'articolo 51 del Tuir, debbano interpretarsi nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi di welfare riconosciuti dal datore di lavoro in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale del lavoro, di accordo interconfederale, di contratto collettivo territoriale e aziendale.

Non può che farsi plauso alla volontà manifestata in questo modo dal legislatore di potenziamento della "funzione" della contrattazione collettiva, indistintamente rispetto al livello - nazionale o decentrato - e all'atto di riconoscimento dello stesso verso l'importanza del ruolo che anche le Parti sociali possono "giocare" in questa importante partita - in cui il welfare aziendale è solo una, seppure importante, componente - che ha come posta finale il rilancio dell'imprenditoria e dell'economia italiana.

D'altro canto, sono state particolarmente decantate dall'opinione pubblica altresì le novità previdenziali della manovra che dovrebbero rispondere all'esigenza di infondere un po' di flessibilità al sistema previdenziale italiano, "figlio" della riforma Fornero - all'epoca approvata per arginare gli impatti della crisi economica del 2011 - e di garantire una forma di equilibrio tra la sostenibilità dei conti e quella sociale.

La prima risposta del Governo è stata l'APE che entrerà in vigore dal 1° maggio 2017. Si tratta di un l'anticipo pensionistico che permette di anticipare, per l'appunto, l'uscita dal mercato del lavoro e l'erogazione della pensione fino a 3 anni e 7 mesi prima del termine di legge previsto per la pensione di vecchiaia (66 anni e 7 mesi). Tale anticipo, erogato dall'INPS ma finanziato dal sistema bancario, deve essere poi restituito dal lavoratore a partire dal momento in cui matura il diritto a percepire il trattamento previdenziale, con rate ventennali che consistono in trattenute sull'importo pensionistico mensile gravato dagli interessi e dalle spese assicurative, con una penalizzazione che dovrebbe oscillare tra il 4% e il 6%.

L'introduzione di tale istituto, che dovrebbe attenuare gli impatti generati dalla legge Fornero con l'innalzamento dell'età pensionabile, a nostro parere, potrebbe rivelarsi evanescente in quanto l'elevato costo della rata anticipata - da restituire - resta interamente a carico del pensionato ed in versione "maggiorata". Il problema è, dunque, individuare il "giusto da pagare"; diversamente vi sono serie perplessità che il ricorso a questo strumento di flessibilità in uscita possa avere il seguito sperato.

Ulteriore fonte di scetticismo risiede nell'introduzione di altre misure, come la quattordicesima, che rischiano di accrescere il peso delle prestazioni assistenziali caricate impropriamente sull'Inps, in quanto nulla hanno a che vedere con le pensioni vere finanziate da contributi effettivamente versati all'Istituto.

Proprio per i motivi sopra elencati si condivide maggiormente la *ratio* dell'APE sociale che, per determinate categorie di lavoratori in situazioni delicate e difficili, pone il costo dell'anticipo pensionistico a carico dello Stato senza alcuna pretesa restitutoria. Tale opzione potrebbe, per quanto ci riguarda, interessare manager che si trovino ad assistere familiari con grave handicap.

Uno pseudo correttivo agli istituti *de quo* che, come si è avuto modo di palesare, suscitano alcune perplessità, è rappresentato dalla c.d. RITA, la rendita integrativa temporanea anticipata – sostitutiva del prestito previdenziale o in libera combinazione con esso - che consentirà, ricorrendone i requisiti, il riscatto totale o parziale della posizione accumulata nel fondo di previdenza complementare con aliquote fiscali molto agevolate. La soluzione appare particolarmente vantaggiosa in quanto non vi è alcuna necessità di richiedere il prestito, né di attivare la copertura assicurativa in caso di premorienza, come, invece, accade con l'APE.

Con la previsione della RITA il legislatore mostra, inoltre, di dare seguito ad uno dei capisaldi della Federazione, l'importanza del ruolo della previdenza complementare, il secondo pilastro, anche in prospettiva futura viste le

difficoltà di sostenibilità del sistema di previdenza obbligatorio, di voler garantire una maggiore elasticità di accesso alle prestazioni e una maggiore attrattività agli occhi dei potenziali aderenti. Quest'istituto, a dispetto degli altri, difatti, potrebbe essere maggiormente appetibile per i manager poiché la RITA è costruita in modo tale da calibrare la tassazione prevista per i fondi pensione, già di per sé particolarmente vantaggiosa, e renderla gradatamente più conveniente all'aumentare della durata del periodo di iscrizione agli stessi: l'aliquota va da un massimo del 15% sino a 15 anni di adesione, successivamente ridotta annualmente dello 0,30%, fino ad un minimo del 9% dal 35° anno di iscrizione in poi.

La Legge di Bilancio 2017, inoltre, ha innovato la disciplina del cumulo dei contributi introdotto dalla legge n. 228/2012. Rispetto alla norma originaria, il cumulo è inquadrato come una nuova soluzione di consolidamento di anzianità contributive frammentate non solo presso le diverse gestioni Inps, ma anche presso le forme pensionistiche obbligatorie dei lavoratori autonomi, consentendo ai richiedenti di ottenere un trattamento pensionistico unitario comprensivo della contribuzione accantonata nelle diverse gestioni o fondi che parteciperanno *pro quota* alla definizione della pensione.

Con riferimento a tale novità non possiamo che esprimere una valutazione favorevole. Difatti, rispetto alla versione precedente, è stato definitivamente archiviato il requisito che ne aveva fortemente limitato l'utilizzabilità: il cumulo in base alla legge n. 228/2012 era infatti attivabile solo per conseguire la pensione di vecchiaia, inabilità o per i superstiti, a patto che il richiedente non avesse perfezionato 20 anni di contribuzione presso una delle gestioni pensionistiche da cumulare. La legge di Bilancio 2017 ha esteso l'area di azione del cumulo, rendendo possibile accedere, sempre in modo gratuito, anche alla pensione anticipata, e aperto tale possibilità altresì alle Casse dei liberi professionisti iscritti agli Albi, tenendo ferme, tra l'altro, le regole proprie di ciascuna gestione salvo alcune ipotesi eccezionali relative al cumulo con le Casse di previdenza qualora coinvolte.

Concludendo, dunque, con riferimento a tutte le principali novità di carattere previdenziale di cui alla Legge di Bilancio 2017, ripercorse con maggiore dettaglio nella scheda tecnica in allegato, si coglie l'occasione per invitarvi caldamente a prendere parte al corso di formazione che si terrà a Milano il 23 gennaio p.v. – come comunicatoVi tramite la Circolare federale n. 2600 del 12 gennaio scorso, cui si rimanda per dettagli pratici - che rappresenterà un'occasione proficua per un puntuale approfondimento tecnico sulla materia e per soddisfare eventuali richieste di chiarimento.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE GENERALE


Mario Cardoni

All. n. 1