



Collana **Aran Occasional Paper**

Welfare e previdenza complementare

Il welfare aziendale nella pubblica amministrazione, le novità della legge di bilancio 2017 e la previdenza complementare

N. 7 – gennaio 2017

Autore:

Piero Lauriola

Citare questa pubblicazione come:

Aran (2017), " Welfare e previdenza complementare: il welfare aziendale nella pubblica amministrazione, le novità della legge di bilancio 2017 e la previdenza complementare" – Aran, Occasional paper 7/2017

<http://www.aranagenzia.it/index.php/statistiche-e-pubblicazioni/>

Collana Aran Occasional Paper

La collana **Aran Occasional Paper** raccoglie brevi contributi a carattere tecnico-scientifico su argomenti e temi collegati alle funzioni istituzionali dell'Aran ed è curata da Pierluigi Mastrogioseppe, responsabile della **Direzione Studi, risorse e servizi dell'Aran**.

Riferimenti

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

Direzione Studi, risorse e servizi

UO Studi e analisi compatibilità

Via del Corso, 476

00186 ROMA

Email: ufficiostudi@aranagenzia.it

web: www.aranagenzia.it

(Copyright (C) [2014] [ARAN]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della
licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale -
Condividi allo stesso modo 3.0. Italia License.

Per leggere una copia della licenza visita il sito web:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/it/>



Indice

1. Il Welfare integrativo nella Pubblica Amministrazione	3
1.1 Evidenze quantitative del welfare aziendale nella Pa nel 2014 e confronti con il 2013	3
1.2 Le prestazioni creditizie e sociali erogate ai dipendenti pubblici dall'Inps - gestione dipendenti pubblici.....	9
2. Premio di produttività, flexible benefits e riflessi nel pubblico impiego dopo le leggi 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) e 232/2016 (legge di bilancio per il 2017)	13
2.1 Imposizione fiscale di vantaggio per i premi di produttività	13
2.2 Le altre modifiche all'articolo 51 del Tuir sui benefit aziendali e sui voucher introdotte dalla legge 208/2015 e riflessi per i dipendenti pubblici.....	16
2.3 Le novità contenute nella legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017)	21
3. La previdenza complementare nell'ambito del welfare contrattuale della pubblica amministrazione	26
3.1 L'analisi dei dati sulle adesioni e sul tasso di adesione fa emergere un quadro composito	31

1. Il Welfare integrativo nella Pubblica Amministrazione

1.1 Evidenze quantitative del welfare aziendale nella Pa nel 2014 e confronti con il 2013

In continuità con un'attività avviata in occasione del rapporto semestrale sulle retribuzioni per il 2014, si propongono alcuni spunti di analisi e considerazioni sulle esperienze di welfare integrativo finalizzate al benessere del personale nella pubblica amministrazione. Si partirà da un aggiornamento dei dati relativi ai flussi di spesa delle amministrazioni per sostenere iniziative riconducibili al welfare aziendale, così come si è diffuso e va consolidandosi nel settore privato. La fonte è costituita dai dati del conto annuale delle pubbliche amministrazioni per il 2014.

Secondo la definizione della Ragioneria generale dello Stato, gli importi compresi nella voce "Benessere del personale emolumenti di vario genere" sono quelli di cui non è stato possibile accertare la natura di "retribuzione" o di "contributo sociale", per cui si è scelto di indicarli in un'apposita voce nell'ambito della spesa per redditi da lavoro dipendente. Si tratta, ad esempio, di contributi per spese sanitarie, protesi, sussidi, rimborsi della tassa di iscrizione ad albi professionali, rimborsi delle rette per l'accesso agli asili nido, rimborsi per gli abbonamenti al trasporto pubblico.

I dati di spesa per il benessere del personale, sostenuta in ciascuno dei comparti della pubblica amministrazione nel 2014, sono riportati nella successiva *tabella 1*.

I dati si riferiscono al personale dirigente e non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato¹.

¹ Non sono state prese in considerazione le informazioni relative al personale della carriera diplomatica in quanto l'ammontare del beneficio pro capite (superiore a 10.000 euro) fa supporre che sia comprensivo di elementi particolari e tipici della categoria (potrebbe trattarsi, per esempio, di contributi per spese di alloggio negli Stati esteri in cui è prestato il servizio). Non sono stati considerati, inoltre, gli enti di cui all'articolo 60 comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001 e quelli della lista S13 che, pur rientrando nel perimetro della

Le dimensioni del fenomeno si mantengono modeste anche nel 2014. Il beneficio pro capite si attesta, infatti, a 36 euro per anno (erano 34 nel 2013), mentre la spesa complessiva ammonta a 104.272.910 euro (erano 102.292.775 nel 2013).

Nelle ultime due colonne sono riportate le variazioni percentuali degli importi nel 2014 rispetto al 2013. Va segnalato, in proposito, che nel 2014 sono stati attribuiti benefici in due comparti nei quali non risultavano erogazioni nel 2013: la carriera prefettizia e le istituzioni di alta formazione artistica e musicale (Afam). Si tratta, tuttavia, di importi minimi nel caso di Afam (1 euro pro capite) e statisticamente irrilevanti per la carriera prefettizia (molto meno di 1 euro pro capite). Per converso, non risultano erogazioni nel comparto della Presidenza del Consiglio nel quale, nel corso del 2013, erano stati attribuiti benefici per 91.268 euro complessivi pari a 39 euro pro capite.

Utilizzando l'aggregazione dei comparti in *quattro gruppi*, cui si è già fatto riferimento nell'analisi dei dati del 2013, è possibile aggiornare le differenze rilevate tra i comparti stessi, con un raffronto tra i due anni².

In primo luogo quello delle autorità indipendenti continua ad essere il comparto nel quale si registra la maggiore quantità di risorse dedicate alle iniziative rientranti nella voce "benessere del personale". Il valore pro capite 2014 è pari a 1.964 euro con un incremento dell'11,5% rispetto al 2013 (quando era pari a 1.761 euro).

spesa pubblica rilevata dall'Istat ai sensi della legge 196/2009 in coerenza con i criteri comunitari, non hanno natura di pubbliche amministrazioni (perché si tratta per esempio società di diritto privato con partecipazioni pubbliche o enti pubblici economici).

Non sono state considerate, infine, le agenzie fiscali perché dai dati del conto annuale, come nel 2013, non risultano spese per il benessere del personale.

² Cfr. Aran, Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, n. 2-2014, § 2.

Tabella 1

La spesa per il benessere del personale⁽¹⁾ nella pubblica amministrazione⁽²⁾

Comparto	Occupati	Spesa per Benessere		Beneficio pro-capite	
		2014 in €	2014/13	2014 in €	2014/13
AUTORITA' INDIPENDENTI	2.033	3.993.376	12,1%	1.964	11,5%
CARRIERA PENITENZIARIA	352	5.876	10,5%	17	14,2%
CARRIERA PREFETTIZIA	1.240	181	-99,8%	0,1	-99,6%
CORPI DI POLIZIA	309.985	6.379.741	-4,8%	21	-3,4%
ENTI ART.70-COMMA 4 - D.165/01	1.255	1.254.704	52,8%	999	57,8%
ENTI DI RICERCA	20.697	10.657.137	4,4%	515	3,3%
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	44.803	29.547.693	11,6%	660	14,9%
FORZE ARMATE	148.010	9.600.027	22,9%	65	53,7%
MAGISTRATURA	10.630	158.999	-29,9%	15	-31,7%
MINISTERI	151.020	16.301.851	-13,6%	108	-12,3%
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	454.503	13.234.498	-0,5%	29	1,9%
REGIONI A STATUTO SPECIALE	84.119	2.219.276	-12,4%	26	-10,6%
SCUOLA	860.670	1.209.735	-51,8%	1	-45,7%
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	642.561	1.670.316	20,8%	3	21,5%
UNIVERSITA'	98.724	7.798.370	29,2%	79	-34,1%
VIGILI DEL FUOCO	32.435	232.438	-86,7%	7	-87,0%
IST. FORM.NE ART.CO MUS.LE	7.381	8.692	100,0%	1	100,0%
TOTALE PA	2.870.420	104.272.910	1,94%	36	6,01%

Fonte: Elaborazioni Aran su dati della Ragioneria generale dello Stato - Conto annuale 2013 e 2014

⁽¹⁾ Sono indicate le spese per il benessere del personale, quali contributi per spese sanitarie, protesi, sussidi, rimborsi della tassa di iscrizione ad albi professionali, rimborsi rette asili nido, rimborsi per gli abbonamenti al trasporto pubblico, ecc.

⁽²⁾ Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (dirigenti e personale non dirigente).

Alle dipendenze delle *autorità indipendenti* opera personale che rappresenta solo lo 0,07% dei dipendenti della pubblica amministrazione ed a cui si applicano solo alcune norme del D.Lgs. 165/2001. Come nel secondo rapporto semestrale per il 2014, si può ritenere che la consistenza assunta in questo comparto dai benefici in esame dipenda

dalle regole speciali di fonte pubblicistica che regolano il rapporto di lavoro del personale di questi organismi e che, presumibilmente, lasciano più ampi margini per adottare iniziative di welfare aziendale. Il dato pro capite rilevante, registrato per questo primo gruppo, non ha effetti di rilievo sulla media generale del pubblico impiego, considerato il suo modestissimo peso sul numero complessivo degli addetti.

Il *secondo gruppo* di amministrazioni è composto dagli enti pubblici non economici, dagli enti di ricerca e dagli enti “mono-comparto” (cioè quelli regolati dall’art. 70, comma 4³, del D. Lgs. n. 165/2001). Questi enti riservano al benessere del personale risorse significative, oscillanti tra i 514 ed i 1.000 euro pro-capite all’anno. Risorse che nel 2014 hanno registrato incrementi di una certa consistenza. In particolare il beneficio pro capite:

- negli *enti di ricerca* è cresciuto del 3,3%, passando dai 498 euro nel 2013 ai 515 nel 2014;
- negli *enti pubblici non economici* è cresciuto del 14,9%, passando dai 574,15 euro nel 2013 ai 660 nel 2014;
- negli enti “*mono-comparto*” di cui all’articolo 70 del d.lgs. 165/2001 è cresciuto del 57,8% passando dai 633 nel 2013 ai 999 nel 2014.

Anche queste amministrazioni, tuttavia, pesano poco in termini occupazionali: 66.755 persone che rappresentano il 2,3% del personale della PA considerato. In analogia a quanto già rilevato per le autorità indipendenti, pertanto, i valori pro capite, pur significativi, incidono poco sulla media generale di spesa per il benessere del personale di tutto il settore pubblico. L’attenzione riservata da questi enti al welfare aziendale dipende da specifiche disposizioni contrattuali, presenti solo in questi comparti, che espressamente prevedono la destinazione di risorse a questa tipologia di benefici. Nello specifico, si tratta di disposizioni del contratto collettivo nazionale che demandano la disciplina dei benefici di natura assistenziale e sociale alla

³ Fanno parte del raggruppamento degli enti art. 70, comma 4, D.Lgs. 165/2001 ASI, ENAC, CNEL, Digit PA, Unioncamere

contrattazione integrativa, con previsione di un onere complessivo a carico del bilancio dell'amministrazione, non superiore ad un limite predeterminato.

Nel caso degli enti pubblici non economici, la disposizione contrattuale di riferimento è l'art. 27 del CCNL sottoscritto il 14/2/2001⁴. Nel caso degli enti pubblici di ricerca, una analoga disposizione contrattuale è contenuta nell'art. 51 del CCNL del 7/10/1996. Entrambi i contratti prevedono che l'onere complessivo a carico del bilancio degli Enti per la concessione dei benefici non possa superare l'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Il *terzo gruppo* di amministrazioni è composto da ministeri e università, le cui risorse, di una qualche consistenza complessiva (24.100.121 euro), non consentono, tuttavia, benefici pro capite significativi. In tali comparti, che impiegano l'8,7% dei dipendenti della PA considerate, le cifre pro capite si collocano infatti tra i 79 ed i 108 euro. Come osservato nel secondo Rapporto semestrale 2014, nei contratti collettivi nazionali del comparto *Ministeri* non si rinvenivano disposizioni che prevedono espressamente l'erogazione di benefici socio-assistenziali. Nel comparto *Università*, tali disposizioni, pur presenti, non fissano quantità determinate di risorse da dedicare, precisando che possono essere reperite nell'ambito delle disponibilità delle singole amministrazioni e rinviando alla contrattazione integrativa il compito di individuare i benefici da

⁴ L'articolo 27 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, rubricato "Benefici di natura assistenziale e sociale" recita testualmente:

"1. Gli Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti:

a) sussidi;

b) borse di studio;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti;

e) interventi derivanti dall'applicazione dell'art. 46 del CCNL 6 luglio 1995, assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99;

f) mutui edilizi.

2. L'onere complessivo a carico del bilancio degli Enti per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto e) del comma 1 non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione".

erogare⁵. Questa assenza, nella contrattazione nazionale, di riferimenti ai benefici ovvero a quantità determinate di risorse da dedicare spiega l'entità modesta dei valori pro capite registrati nel conto annuale e che, peraltro, diminuiscono tra il 2013 ed il 2014. Nel comparto ministeri la diminuzione è del 12,3% perché si passa dai 123 euro pro capite del 2013 ai 108 del 2014. Nel comparto Università la diminuzione è del 34,1% perché si passa dai 120 euro pro capite nel 2013 ai 79 nel 2014. A questo decremento ha contribuito, tuttavia, l'aumento del numero degli addetti considerati nel comparto che passa dai 50.347 del 2013 ai 98.724 del 2014 (incremento pari a poco più del 96%) a cui si accompagna un aumento delle risorse destinate ai benefici meno che proporzionale (incremento pari al 29,2%). Questo aumento della popolazione del comparto, stante il blocco del turn over, è dovuto esclusivamente ad una differente modalità di rilevazione del dato: nel 2014 la popolazione include, diversamente dal 2013, i docenti ed i ricercatori universitari.

Il *quarto gruppo* comprende le amministrazioni appartenenti ai rimanenti comparti che destinano cifre trascurabili al benessere del personale. In queste amministrazioni lavora gran parte (quasi il 90%) dei dipendenti pubblici compresi nell'universo considerato, mentre le erogazioni effettuate ammontano ad appena il 33% di quelle complessive. Il beneficio pro capite ha un valore che si colloca tra l'euro erogato ai *Vigili del fuoco* e i 64,8 ai componenti delle *Forze Armate*, l'unico comparto di questo gruppo che fa registrare un valore del beneficio superiore alla media. Confrontando il 2014 con il 2013 si osserva una diminuzione delle risorse del 4,3%, perché si passa dai 36.300.707 euro nel 2013 ai 34.719.779 nel 2014. I comparti della carriera penitenziaria, delle forze armate, del servizio sanitario nazionale, delle regioni e delle autonomie locali fanno registrare un incremento del beneficio pro capite.

⁵ Per l'Università, l'art. 60, comma 5 del CCNL 16/10/2008 prevede che "Le Amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici".

In conclusione, confermando le considerazioni espresse nel secondo Rapporto semestrale 2014, risulta evidente che fattore fondamentale della dimensione e della diffusione di esperienze di welfare aziendale nel settore pubblico è la previsione di disposizioni specifiche e di risorse dedicate in materia a livello di contrattazione nazionale.

1.2 Le prestazioni creditizie e sociali erogate ai dipendenti pubblici dall'Inps - gestione dipendenti pubblici

Le erogazioni per il benessere aziendale, sopra descritte, non esauriscono il welfare integrativo per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni che comprende anche le prestazioni sociali e creditizie fornite dalla gestione credito e welfare dell'Inps alla quasi totalità dei lavoratori pubblici. Sono obbligatoriamente iscritti alla gestione, infatti, tutti i dipendenti pubblici delle gestioni pensionistiche esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria. L'obbligo di iscrizione non vige per quei (pochi) dipendenti pubblici iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti dell'Inps e, quindi, non alle gestioni pensionistiche esclusive. Questi ultimi lavoratori hanno la facoltà di iscriversi (entro determinati termini) alla gestione così come possono farlo anche i dipendenti pubblici cessati dal servizio e che accedono alla pensione.

La gestione credito e welfare dell'Inps è finanziata mediante un prelievo obbligatorio sulle retribuzioni imponibili ai fini pensionistici dei dipendenti pubblici in servizio, nelle seguenti misure:

- 0,35% per quanto riguarda la Gestione Dipendenti Pubblici (ex Inpdap) denominata Fondo Credito;
- 0,80%, che si aggiunge allo 0,35%, per quanto riguarda la Gestione Assistenza Magistrale (ex Enam) a cui sono iscritti gli insegnanti di scuola elementare.

I pensionati pubblici che si iscrivono facoltativamente alla gestione credito e welfare versano un contributo pari allo 0,15% del proprio trattamento pensionistico.

A tali trattenute si aggiunge la somma derivante dal rientro delle quote, comprensive di interesse, delle attività creditizie (prestiti e mutui per acquisto prima casa). Contabilmente, tutta l'attività è gestita in capitoli dedicati.

Le prestazioni creditizie erogate dalla gestione sono:

- piccolo prestito della Gestione Dipendenti Pubblici;
- piccolo prestito della Gestione Magistrale (ex Enam);
- prestiti pluriennali Gestione Dipendenti Pubblici;
- prestiti pluriennali di società finanziarie accreditate e garantiti dalla Gestione Dipendenti Pubblici;
- mutui ipotecari per l'acquisto di abitazioni non di lusso da adibire a prima casa dell'iscritto e del suo nucleo familiare o per la surroga di mutui già contratti con istituti di credito, sempre per le medesime finalità.

La gestione credito e welfare dell'Inps eroga inoltre benefici sociali consistenti in:

- corsi di aggiornamento professionale per i dipendenti della pubblica amministrazione;
- assegni di frequenza per figli e orfani di iscritti alla Gestione magistrale (ex Enam);
- borse di studio per la frequenza della scuola media – inferiore e superiore – dell'università e di corsi post-universitari;
- contributi formativi per figli e orfani di iscritti alla Gestione magistrale (ex Enam);
- posti in convitti di proprietà dell'Istituto o in collegi convenzionati per gli alunni delle scuole di ogni ordine e grado e per gli studenti universitari;
- master e dottorati di ricerca, per promuovere l'alta formazione e facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- soggiorni estivi in Italia e all'estero per approfondire la conoscenza di lingue straniere;

- studio in un Paese all'estero per studenti della scuola secondaria di secondo grado mediante percorsi di mobilità internazionale, di crescita umana, sociale e culturale, attraverso il Programma Itaca;
- assegno temporaneo integrativo di assistenza agli iscritti alla Gestione magistrale (ex Enam), o loro superstiti, privi di reddito o con bassi redditi complessivi familiari;
- assegno integrativo per malattia erogato ai dipendenti in servizio iscritti alla Gestione magistrale (ex Enam) e che incorrono nella riduzione o sospensione della retribuzione per periodi di assenza iniziati non oltre i 12 mesi precedenti la data della richiesta, come previsto dal CCNL del comparto scuola;
- Home Care Premium (HCP), iniziativa con la quale l'Inps seleziona i fornitori delle prestazioni e degli interventi socio-assistenziali, organizzati e gestiti a livello locale; possono accedere alle prestazioni gli iscritti pensionati e non autosufficienti con totale e permanente inabilità lavorativa (secondo formale riconoscimento delle commissioni mediche); il contributo varia a seconda della fascia Isee alla quale si appartiene;
- contributo straordinario di natura economica, in favore di iscritti alla Gestione magistrale (ex Enam) a fronte di eventi straordinari che abbiano determinato l'insorgere dello stato di bisogno economico;
- assegno di solidarietà in favore di superstiti degli iscritti alla Gestione Magistrale, deceduti in attività di servizio, in relazione ad un documentato stato di bisogno economico;
- "Nonno House", iniziativa con la quale il pensionato mette a disposizione di uno studente universitario fuori sede (meritevole, con reddito basso e figlio di iscritto o pensionato della Gestione Dipendenti Pubblici) una stanza della casa dove vive, ricevendo dall'Inps – quale rimborso spese – un contributo economico mensile; al momento l'iniziativa è stata attivata in via sperimentale nel Lazio;
- ospitalità in residenze per anziani;

- soggiorni estivi “Estate INPSieme Senior” per i pensionati ex dipendenti pubblici; i posti sono assegnati mediante concorsi;
- soggiorni invernali e soggiorni primaverili presso le case del maestro (per gli iscritti alla gestione ex Enam); i posti sono assegnati mediante concorsi.

Va ricordata, infine, un'altra prestazione della gestione dipendenti pubblici dell'Inps: l'indennità per morte erogata dall'*Assicurazione sociale vita*. L'indennità è finanziata da un contributo pari allo 0,12% della retribuzione imponibile ai fini pensionistici ripartito in due quote: lo 0,09% a carico del datore di lavoro e lo 0,03% a carico del lavoratore. I pensionati possono chiedere di proseguire l'assicurazione versando l'intero contributo commisurato al proprio trattamento pensionistico. Il beneficio, consistente in un'indennità in caso di morte, è destinato al personale dipendente da enti di diritto pubblico (escluse le amministrazioni dello Stato, del servizio sanitario nazionale e degli enti locali), economici e non, per i quali l'iscrizione all'Assicurazione sociale vita è obbligatoria. Sono destinatari anche i dipendenti di enti morali o organismi associativi iscritti in via facoltativa o convenzionale all'Assicurazione. La prestazione spetta:

- all'iscritto, in caso di decesso del coniuge o di altro componente il nucleo familiare a suo carico;
- al coniuge dell'iscritto deceduto, o, in sua assenza, nell'ordine ai figli a carico, ai genitori a carico, ai fratelli e sorelle, conviventi a carico.

Dai dati rilevabili dal rendiconto 2014 della gestione autonoma delle prestazioni creditizie e sociali dell'Inps per i dipendenti pubblici, risultano entrate per contributi di importo pari a 410.525.000 euro, mentre le prestazioni erogate ammontano complessivamente a 265.877.000 euro.

Risultano erogati, inoltre, prestiti e mutui ipotecari per un importo complessivo di poco più di 8,1 miliardi di euro.

Con riferimento alla gestione per l'assistenza magistrale (ex Enam) risultano erogati complessivamente prestiti per 560.000 euro. A fronte di entrate per contributi di 40.434.000 euro, le prestazioni erogate ammontano complessivamente a 19.920.000 euro.

Da ultimo, con riferimento all'Assicurazione sociale vita, risultano entrate per contributi di importo pari a 9.807.000 euro, mentre le prestazioni erogate ammontano complessivamente a 3.699.000 euro.

2. Premio di produttività, flexible benefits e riflessi nel pubblico impiego dopo le leggi 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) e 232/2016 (legge di bilancio per il 2017)

Un secondo tema, correlato ai precedenti, concerne le novità legislative in materia di premi di produttività e welfare aziendale introdotti dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016).

I dipendenti pubblici sono stati esclusi da alcune di queste nuove misure, ma non da tutte. Le modalità applicative delle nuove norme sono contenute nel decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministero dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016, pubblicato sul sito del ministero del lavoro in data 16 maggio 2016 e di cui è stato dato avviso nella Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2016, n. 112. Gli indirizzi operativi e di prassi sono contenuti nella circolare dell'agenzia delle entrate 28/E del 15 giugno 2016, concordata con il Ministero del lavoro. Ulteriori novità sono contenute nella legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017). Vediamo nel dettaglio le misure, anche al fine di verificare quali di esse potrebbero interessare i dipendenti pubblici.

2.1 Imposizione fiscale di vantaggio per i premi di produttività

I commi che vanno dal 182 al 191 dell'articolo 1 della legge 208/2015 hanno, tra l'altro, reso permanente il regime di agevolazione fiscale per i premi di produttività che, in anni passati, era stato introdotto in via provvisoria. L'agevolazione consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali comunali e regionali pari al 10% dell'importo del premio lordo, entro un limite massimo complessivo di 2.000 euro lordi annui. Questo limite del premio è elevato a

2.500 euro annui nel caso in cui le aziende coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Il lavoratore può scegliere di non percepire in tutto o in parte il premio e di ricevere, in sua vece, le somme ed i valori di cui all'art. 51, commi 2 e 3, del Tuir (cosiddetti *benefit*). Questa facoltà deve essere comunque prevista e regolata dalla contrattazione aziendale. In caso di conversione del premio, questi *benefit* conservano il regime di esclusione dal reddito di lavoro dipendente, sempre entro il limite di 2.000 o 2.500 euro. I valori ed i beni, nei quali è possibile trasformare il premio di produttività sono:

- i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge e i contributi di assistenza sanitaria integrativa versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter;
- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi o, (fino a determinati importi massimi) nel caso in cui le stesse siano rese utilizzando titoli in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;
- le prestazioni di servizi di trasporto collettivo anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;
- i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47 Tuir;
- 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 ai dipendenti e ai loro familiari per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;
- le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore per la fruizione, da parte dei familiari, 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;

- le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;

- il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a 4 milioni di vecchie lire, a determinate condizioni;

- le somme trattenute al dipendente per oneri deducibili di cui all'articolo 10 del Tuir (per esempio per contributi previdenziali facoltativi o ai fondi pensione) e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese mediche e sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b);

- le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta.

- le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità;

- i beni ceduti ed i servizi prestati dal datore di lavoro al lavoratore nel periodo d'imposta se complessivamente di importo non superiore alle vecchie 500.000 lire (attuali 258,23 euro), vale a dire il "carrello della spesa".

Vediamo nel dettaglio le condizioni in base alle quali spetta questo regime fiscale di vantaggio.

La *prima condizione* è che il lavoratore abbia percepito, nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, un reddito da lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro.

La *seconda condizione* è che deve trattarsi di somme e valori corrisposti in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali di cui all'articolo 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e, pertanto, stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero da rappresentanze aziendali delle predette organizzazioni ovvero da rappresentanze sindacali unitarie.

L'imposta sostitutiva (o l'esenzione alle condizioni prima viste) spetta se il premio è corrisposto *in relazione diretta con incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione*. Deve trattarsi di incrementi misurabili e verificabili in base a parametri fissati con il decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali e del ministro dell'economia e delle finanze del 25 marzo 2016. L'assenza di questi incrementi, verificata in base ai criteri fissati dal decreto ministeriale, fa venir meno l'agevolazione fiscale. L'agevolazione spetta anche se le somme sono erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Ultima condizione, non certo per importanza e fondamentale ai fini dell'approfondimento contenuto nelle presenti note, è che, come in passato, *l'agevolazione spetta solo per i lavoratori del settore privato*. Sono espressamente esclusi, pertanto, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni (nonché i titolari di redditi di lavoro assimilati a quelli da lavoro dipendente).

2.2 Le altre modifiche all'articolo 51 del Tuir sui benefit aziendali e sui voucher introdotte dalla legge 208/2015 e riflessi per i dipendenti pubblici

L'esclusione dei dipendenti pubblici riguarda l'agevolazione fiscale, introdotta in via definitiva sui premi di produttività, ma non sembra riferibile anche alle altre disposizioni di cui all'articolo 51 (e 100) del Tuir, una parte delle quali sono state oggetto di modifica da parte delle citate disposizioni della legge 208/2015 che hanno precisato le nozioni di alcuni valori, somme e servizi percepiti o fruiti dal lavoratore dipendente ed esclusi dall'imponibile Irpef secondo quanto previsto dal citato articolo 51 del Tuir. Vediamo quali sono e, soprattutto, come ed a quali condizioni le disposizioni del citato articolo 51 potrebbero riguardare i dipendenti pubblici.

La *prima modifica* riguarda la lettera f) del comma 2 dell'articolo 51 che ora precisa che non entrano nel reddito imponibile ai fini Irpef *“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 ed ai familiari indicati nell'articolo 12, per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 del Tuir”*. I familiari indicati nell'articolo 12 sono quelli in relazione ai quali spetta la detrazione d'imposta per i carichi di famiglia, mentre le finalità indicate nel comma 1 dell'articolo 100 sono: educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

Si tratta delle erogazioni del datore di lavoro che costituiscono il cosiddetto welfare aziendale, quello che la circolare 28/E 2016 dell'Agenzia delle entrate definisce come *“prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito da lavoro dipendente”*. Sempre secondo la definizione dell'Agenzia delle entrate nella citata circolare, i piani di welfare aziendale o di *flexible benefit* mettono a disposizione del dipendente un paniere di “utilità” tra le quali il dipendente può scegliere le più rispondenti alle proprie esigenze.

La novità consiste nel fatto che l'esclusione dalla base imponibile delle opere e dei servizi prima ricordati non vale più solo nell'ipotesi in cui siano messi a disposizione in modo unilaterale dal datore di lavoro, come precedentemente previsto, *ma anche in applicazione di disposizioni previste da contratti o accordi o regolamenti aziendali*.

In base all'articolo 100 del Tuir, le opere ed i servizi prima citati, rientranti nella nozione di oneri di utilità sociale, sono deducibili dal reddito d'impresa nel limite del 5 per mille dell'ammontare complessivo delle spese di lavoro dipendente. Questo limite viene meno quando l'erogazione avviene in esecuzione di accordi e contratti collettivi poiché, in tal caso, trova applicazione l'articolo 95 del Tuir e questo determina l'integrale deducibilità di questi costi. Condizione per la loro deducibilità è che siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie definite e che si tratti di opere o servizi in natura e non di trasferimenti monetari.

La seconda modifica è quella apportata alla lettera f *bis* del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, che esclude dal reddito di lavoro dipendente *“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, di servizi di educazione ed istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi educativi di mensa ad essi connessi nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi ed invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari". La novità consiste nell'aver ampliato la gamma delle somme e dei servizi deducibili, prima limitati alla fruizione di asili nido, colonie climatiche e borse di studio ed ora estesi:

- a tutti i servizi di educazione ed istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi educativi e di mensa connessi;
- alla frequenza di ludoteche e di centri estivi ed invernali (non più le sole colonie climatiche).

La terza modifica consiste nell'aggiunta di una lettera *f ter* al comma 2 dell'articolo 51 per escludere dal reddito del lavoratore dipendente le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. Prima di questa aggiunta potevano essere escluse dal reddito da lavoro dipendente solo le prestazioni di assistenza sociale ai familiari in questione e non anche le somme erogate allo scopo, secondo la previsione contenuta nell'articolo 100.

L'ultima novità è quella connessa alla disposizione introdotta con l'articolo *3bis* dell'articolo 51 del Tuir che prevede che, ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3 dell'articolo in esame, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione riportanti un valore nominale e in forma sia cartacea sia elettronica. Si tratta anche (ma non solo) dei cosiddetti *voucher* che possono essere spesi per l'acquisto dei beni e dei servizi prima ricordati (e unicamente per essi) a favore del lavoratore o dei suoi familiari. Come stabilito dall'articolo 6 del DM 25 marzo 2016, questi documenti:

- non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare;
- non possono essere monetizzati o ceduti a terzi;

- devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale e senza integrazioni a carico del titolare.

Solo i beni ceduti ed i servizi prestati di cui all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del Tuir di importo non superiore alle vecchie 500.000 lire (attuali 258,23 euro), vale a dire il cosiddetto "carrello della spesa", possono essere indicati cumulativamente in un unico *voucher* sempre se di importo inferiore al predetto limite.

Rimane ferma la disciplina di cui al DPR 5 ottobre 2010, n. 207 in materia di affidamento e gestione dei servizi di mensa.

Tutti i servizi e le opere, richiamati nei commi 2 e 3 e messi a disposizione dal datore di lavoro sia in forma diretta sia attraverso i *voucher*, sono interamente deducibili dal reddito del lavoratore, salvo non siano previsti limiti espressamente indicati nelle citate disposizioni, come per esempio quello di 258,23 euro relativo ai beni ceduti ed ai servizi prestati direttamente (o tramite *voucher*) da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir (il cosiddetto "carrello della spesa").

Circa l'esclusione dal reddito imponibile Irpef nonché la deducibilità, senza limiti, dal reddito d'impresa di questi *benefit* va registrato un passaggio della circolare 28E/2016 dell'Agenzia delle entrate che merita attenzione. L'agenzia riconosce, teoricamente, questa interpretazione ma poi sembra in qualche modo sottoporla a condizione perché l'erogazione non deve comportare un'indebita sottrazione di base imponibile. Si legge, infatti: "I *benefit* sono erogati senza possibilità di conversione monetaria. L'obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, la erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità. In tal caso, i beni e servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente se rientrano nelle fattispecie esentative dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione. Invero, si ritiene che le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non siano volte ad alterare le regole di tassazione dei redditi di

lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura”.

Sebbene la formulazione testuale non appaia diretta ed immediata (una precisazione da parte dell’agenzia sarebbe d’aiuto), il passaggio tuttavia sembra potersi così interpretare alla luce di quanto precisato poco prima nella stessa circolare.

Se l’erogazione di *flexible benefit* deriva dalla trasformazione di premi di produttività secondo le regole prima descritte – facoltà ammessa per i soli lavoratori del settore privato, come si è visto - non ci sono limiti di alcun tipo.

Altrettanto si può affermare allorché il contratto aziendale definisce un piano di remunerazione che, oltre al salario, prevede un’ulteriore erogazione di beni e servizi. Qualora, invece, il contratto, a parità di risorse e al fine di ridurre il carico fiscale e contributivo, dovesse disporre la sostituzione con *benefit* di quote di salario aziendale già consolidato, allora l’operazione potrebbe configurare un tentativo di alterazione delle regole di tassazione. Pertanto, per non correre il rischio che l’erogazione di prestazioni di welfare aziendale sia considerata un tentativo di sottrazione di base imponibile è necessario che la contrattazione collettiva precisi che questa stessa erogazione fa riferimento ad ulteriori risorse rese disponibili per le finalità individuate.

Come detto, le misure di agevolazione fiscale e contributiva in tema di *flexible benefit*, oggetto di obbligazione del datore di lavoro fin dal suo nascere e non derivanti da trasformazione di premi in denaro, dovrebbero riguardare, nei limiti sopra indicati, anche i dipendenti pubblici. Pertanto, la contrattazione collettiva di comparto o decentrata (qualora delegata ad occuparsi di tale materia dal contratto collettivo nazionale, ai sensi dell’articolo 40bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165) potrebbe stabilire che una quota della retribuzione accessoria, contrattata a livello di singola amministrazione e direttamente connessa agli incrementi delle risorse disponibili, sia costituita dai *benefit* sopra riportati con reciproci vantaggi sia per l’amministrazione, che consegue un contenimento del costo del lavoro, sia per il lavoratore che può disporre di un bene o di un servizio di valore economico superiore alla somma monetaria perché esente da imposta e da contribuzione previdenziale.

Nella tabella 2 che segue è descritto il regime fiscale e contributivo dei premi di produttività, dei contributi di previdenza complementare e di sanità integrativa e degli

altri *benefit* aziendali. Per ciascuno di questi benefici viene precisato se il regime fiscale e contributivo è lo stesso o cambia per i dipendenti pubblici.

2.3 Le novità contenute nella legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017)

La legge 232/2016 (legge di bilancio per il 2017) contiene, nei commi 160-162 dell'articolo 1, misure tese a rafforzare ed estendere le agevolazioni introdotte dalla legge 208/2015.

La prima misura consiste nell'incremento (dai 2.000 fissati dalla legge 208/2015) a 3.000 euro annui dell'importo massimo del premio di produttività assoggettabile all'aliquota sostitutiva.

Questo limite del premio è elevato da 3.000 a 4.000 euro annui (erano 2.500 in base alla legge 208/2015) nel caso in cui le aziende coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

È incrementato ad 80.000 euro (dai 50.000 fissati dalla legge 208/2015) il limite di reddito da lavoro dipendente oltre il quale si perde il diritto all'agevolazione.

Se il lavoratore decide di trasformare il premio di produttività in contribuzione a previdenza complementare, i relativi importi vengono integralmente esclusi dal reddito e non si cumulano con l'altra contribuzione ai fini del raggiungimento del limite di deducibilità pari a 5.164,57 euro annui. Il vantaggio è, quindi, duplice: il premio versato a forme pensionistiche complementari non solo è esente da qualsiasi tipo di contribuzione e tassazione, ma è considerato "ininfluente" ai fini del raggiungimento del limite di deducibilità che, quindi, opera solo per l'altra contribuzione versata (quella a carico del datore di lavoro e del lavoratore).

Il premio di produttività trasformato in contributo di previdenza complementare, inoltre, non concorre neanche a formare la base imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari.

Analogamente, il premio trasformato in contributi versati ad assistenza sanitaria risulta escluso da qualsiasi tipo di tassazione anche se, cumulato con l'altra contribuzione, eccede il limite di deducibilità pari a 3.615,20 euro previsto nel Tuir per i lavoratori dipendenti.

Se il lavoratore, invece, decidesse di ricevere l'equivalente del premio in azioni non verrebbe tassato anche se eccedente il limite annuo di 2.065 €, valevole in via generale in caso di remunerazione mediante azioni.

Fin qui le novità che riguardano i soli lavoratori del settore privato perché connesse ai premi di risultato ovvero alla loro trasformazione in beni e servizi, il cui trattamento fiscale di vantaggio continua a non trovare applicazione per i dipendenti pubblici.

Veniamo ora alle novità che riguardano anche i dipendenti pubblici.

È previsto che nel pacchetto dei *benefit* che compongono il welfare contrattuale e che godono della piena esenzione d'imposta rientrano anche:

- i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente;
- i contributi ed i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana le cui caratteristiche sono definite dal decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali del 27 ottobre 2009 ovvero il rischio di gravi patologie.

Si precisa, inoltre, che le somme e i valori di cui al comma 4 dell'articolo 51 del Tuir (autoveicoli, motocicli e ciclomotori in uso promiscuo, concessione prestiti, fabbricati concessi in locazione uso o comodato, servizi ferroviari di persone prestati gratuitamente) concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente secondo le regole fissate dallo stesso comma 4 (che prevedono la determinazione forfettaria della base imponibile) e non sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, neanche nell'ipotesi in cui, per scelta del lavoratore, siano fruiti in tutto o in parte in sostituzione del premio di produttività.

Con norma di interpretazione autentica, infine, si chiarisce che le opere e i servizi riconosciuti dal datore di lavoro privato o pubblico alla generalità dei dipendenti o a

categorie di dipendenti e ai familiari per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono soggetti alle agevolazioni fiscali prima ricordate non solo se offerti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, ma anche in conformità a disposizioni del contratto collettivo nazionale, di accordo interconfederale, di contratto collettivo territoriale.

Tabella 2

IL TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO DEI PREMI DI RISULTATO E DELLE PRESTAZIONI DI WELFARE DOPO LE LEGGI 208/2015 E 232/2016
(in corsivo neretto le modifiche introdotte da quest'ultima legge)

DATORE DI LAVORO					
Prestazione	Trattamento fiscale	Imponibilità ai fini previdenziali	Imponibilità ai fini fiscali e previdenziali in caso di conversione (solo per dipendenti privati) in prestazioni welfare del premio di produttività	Imponibilità in caso di prestazioni di welfare slegate dal premio di produttività	Applicabilità ai dipendenti pubblici
Premio per incrementi produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ex articolo 1, commi 182 – 189, art. 1 della legge 208/2016	Deducibile per un importo non superiore a 2000 euro annui, elevabili a 2500 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori; a condizione che il reddito da lavoro non sia superiore a 50.000 euro annui <i>Dal 2017 deducibile per un importo non superiore a 3000 euro annui, elevabili a 4000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori; a condizione che il reddito da lavoro non sia superiore a 80.000 euro annui</i>	Imponibile			No
Contributi per la Previdenza complementare	Deducibili	Contributo di solidarietà (10%) sul contributo datore	Non imponibili*		Sì
Contributi per i Fondi sanitari integrativi	Deducibili	Contributo di solidarietà (10%) sul contributo datore	Non imponibili*		Sì
Servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria	Interamente deducibili <i>Dal 2017 non solo se offerti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale ma anche in conformità a disposizioni del contratto collettivo nazionale, accordo interconfederale, contratto collettivo territoriale</i>	Non imponibili <i>Dal 2017 non solo se offerti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale ma anche in conformità a disposizioni del contratto collettivo nazionale, accordo interconfederale, contratto collettivo territoriale</i>	Non Imponibili* <i>Dal 2017 non solo se offerti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale ma anche in conformità a disposizioni del contratto collettivo nazionale, accordo interconfederale, contratto collettivo territoriale</i>	Non imponibili <i>Dal 2017 non solo se offerti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale ma anche in conformità a disposizioni del contratto collettivo nazionale, accordo interconfederale, contratto collettivo territoriale</i>	Sì
Servizi di cura per familiari anziani non autosufficienti	Interamente deducibili	Non imponibili	Non imponibili*	Non imponibili	Sì
<i>Contributi e premi versati dal datore per assicurazioni del rischio di non autosufficienza e del rischio di malattie considerate gravi ed indicate da apposito decreto Mef</i>	<i>Dal 2017 interamente deducibili</i>	<i>Dal 2017 non imponibili</i>	<i>Dal 2017 non imponibili*</i>	<i>Dal 2017 non imponibili</i>	<i>Sì</i>
<i>Sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze del dipendente o dei suoi familiari</i>	<i>Dal 2017 interamente deducibili</i>	<i>Dal 2017 non imponibili</i>	<i>Dal 2017 non imponibili*</i>	<i>Dal 2017 non imponibili</i>	<i>Sì</i>
Altri beni e servizi di valore complessivo entro 258,23 euro (es. prodotti aziendali)	Interamente deducibili	Non imponibili	Non imponibili*	Non imponibili	Sì

LAVORATORE					
Prestazione	Trattamento fiscale	Imponibilità ai fini previdenziali	Imponibilità ai fini fiscali e previdenziali in caso di conversione (solo per dipendenti privati) in prestazioni welfare del premio di produttività	Imponibilità in caso di prestazioni di welfare legate dal premio di produttività	Applicabilità ai dipendenti pubblici
Premio per incrementi produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ex articolo 1, commi 182 – 189, art. 1 della legge 208/2016	Assoggettabile ad imposta del 10% sostitutiva di qualsiasi altra imposta sul reddito per un importo non superiore a 2000 euro annui, elevabili a 2500 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori; a condizione che il reddito da lavoro non sia superiore a 50.000 euro annui <i>Dal 2017 assoggettabile ad imposta del 10% sostitutiva di qualsiasi altra imposta sul reddito per un importo non superiore a 3000 euro annui, elevabili a 4000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori; a condizione che il reddito da lavoro non sia superiore a 80.000 euro annui</i>	Imponibile			No
Contributi per la Previdenza complementare	Deducibili fino ad un importo massimo di 5164,57 euro annui	Imponibili (il contributo del lavoratore)	Se il premio è trasformato in contributi di previdenza complementare questi sono esclusi dal reddito entro il limite di deducibilità * <i>Dal 2017 non concorrono al raggiungimento del limite di deducibilità di 5164,57 euro. Non concorrono, inoltre, a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche</i>		Sì <i>Non spetta, tuttavia, l'ulteriore vantaggio della piena esenzione in quanto esclusa la trasformazione del premio di produttività</i>
Contributi per i Fondi sanitari integrativi	Deducibili entro il limite di euro 3.615,20	Imponibili (il contributo del lavoratore)	Se il premio è trasformato in contributi di sanità integrativa questi sono esclusi dal reddito entro il limite di deducibilità* <i>Dal 2017 non concorre al raggiungimento del limite di deducibilità di euro 3.615,20</i>		Sì <i>Non spetta, tuttavia, l'ulteriore vantaggio della piena esenzione in quanto esclusa la trasformazione del premio di produttività</i>
Servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria	Non imponibili <i>Dal 2017 non solo se offerti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale ma anche in conformità a disposizioni del contratto collettivo nazionale, accordo interconfederale, contratto collettivo territoriale</i>	Non imponibili <i>Dal 2017 non solo se offerti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale ma anche in conformità a disposizioni del contratto collettivo nazionale, accordo interconfederale, contratto collettivo territoriale</i>	Non imponibili * <i>Dal 2017 non solo se offerti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale ma anche in conformità a disposizioni del contratto collettivo nazionale, accordo interconfederale, contratto collettivo territoriale</i>	Non imponibili <i>Dal 2017 non solo se offerti volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale ma anche in conformità a disposizioni del contratto collettivo nazionale, accordo interconfederale, contratto collettivo territoriale</i>	Sì
Servizi di cura per familiari anziani non autosufficienti	Non imponibili	Non imponibili	Non imponibili*	Non imponibili	Sì
<i>Contributi e premi versati dal datore per assicurazioni del rischio di non autosufficienza e del rischio di malattie considerate gravi ed indicate da apposito decreto Mef</i>	<i>Dal 2017 non imponibili</i>	<i>Dal 2017 non imponibili</i>	<i>Dal 2017 non imponibili*</i>	<i>Dal 2017 non imponibili</i>	Sì
<i>Sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze del dipendente o dei suoi familiari</i>	<i>Dal 2017 non imponibili</i>	<i>Dal 2017 non imponibili</i>	<i>Dal 2017 non imponibili*</i>	<i>Dal 2017 non imponibili</i>	Sì
Altri beni e servizi di valore complessivo entro 258,23 euro (es prodotti aziendali)	Non imponibili	Non imponibili	Non imponibili*	Non imponibili	Sì

(*) Si attendono le indicazioni operative da parte dell'Inps

3. La previdenza complementare nell'ambito del welfare contrattuale della pubblica amministrazione

La previdenza complementare (in particolare, quella basata su fondi negoziali) è componente fondamentale del welfare contrattuale. Il suo avvio è avvenuto in tempi più recenti rispetto al mondo del lavoro privato.

L'introduzione della previdenza complementare nel settore pubblico ha seguito un percorso non dissimile da quello che ha riguardato il settore privato. La comune matrice è contenuta nel decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124⁶, emanato per regolare la materia al fine di sostenere i lavoratori e la contrattazione collettiva nella costruzione di una rendita integrativa della pensione obbligatoria. Su questa base, i contratti collettivi nazionali del pubblico impiego, in virtù di della disciplina legislativa in materia di previdenza complementare, nonché in materia di riparto di competenze tra livelli di contrattazione, hanno definito e disciplinato le concrete modalità di attuazione per i diversi settori e comparti contrattuali.

⁶ Si tratta del primo testo legislativo di disciplina organica della previdenza complementare. Sono state successivamente emanate norme di legge e regolamentari che, integrando il d.lgs. 124/1993, hanno dato vita per i dipendenti pubblici ad una disciplina con carattere di specialità in ragione delle peculiarità del rapporto di lavoro del pubblico impiego e, soprattutto, della particolare natura delle indennità di fine lavoro che, a differenza di quanto avviene nel settore privato, non sono accantonate e liquidate dal datore di lavoro ma, per più del 97% del personale occupato, vengono finanziate attraverso contributi e gestite con meccanismi assicurativi basati sul metodo della ripartizione da parte dell'ente di previdenza pubblica il quale provvede alla loro erogazione. La materia è stata poi riformata dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 che ha abrogato il precedente d. lgs. n. 124/1993, fatto salvo per quanto previsto per i dipendenti pubblici dall'art. 23, comma 6, dello stesso decreto legislativo 252. Per costoro, in attesa dell'attuazione di una delle deleghe contenute nella legge 23 agosto 2004, n. 243 - che avrebbe dovuto armonizzare la disciplina della previdenza complementare con quella dei lavoratori del settore privato - il decreto 252/2005 dispose la sopravvivenza della disciplina previgente ma la prevista armonizzazione tra pubblici e privati in materia non è però intervenuta e così oggi coesistono due diverse discipline: quella contenuta nel decreto legislativo n. 252/2005, valevole per i lavoratori del settore privato e la generalità dei cittadini; quella contenuta nel decreto legislativo n. 124/1993 con alcune altre disposizioni speciali per i soli dipendenti pubblici.

Nel settore pubblico, prima un accordo quadro nazionale per tutti i comparti (Accordo quadro Aran Confederazioni sindacali in materia di TFR e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999) e poi specifiche previsioni nei contratti di comparto, con relativa indicazione dell'impegno finanziario a carico delle amministrazioni⁷, hanno dato il via agli accordi istitutivi⁸ (le fonti istitutive) dei fondi pensione.

I fondi pensione negoziali raccolgono e gestiscono le risorse contributive, come individuate dalle fonti istitutive, composte dai seguenti elementi:

- contributi del lavoratore;
- contributi del datore di lavoro;
- trattamento di fine rapporto (Tfr)⁹.

⁷ L'impegno finanziario deriva dal contributo al fondo a carico del datore di lavoro (il cosiddetto contributo datoriale).

⁸ L'istituzione della forma di previdenza complementare può avvenire con la costituzione di un fondo pensione dedicato al personale del comparto e alla relativa area dirigenziale oppure attraverso l'adesione ad un fondo esistente.

⁹ Nella pubblica amministrazione le risorse immediatamente investite sono i contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, in quanto il trattamento di fine rapporto continua ad essere gestito dall'ente di previdenza o dal datore di lavoro. Sul Tfr destinato a previdenza complementare è comunque calcolato un rendimento (conteggiato annualmente ed erogato alla fine della vita lavorativa dell'iscritto) pari a quello ottenuto e certificato sulle restanti risorse investite dal Fondo pensione (contributi del datore e del lavoratore). L'accantonamento delle quote di Tfr e la loro rivalutazione avvengono in modo figurativo e sono operate dall'Istituto nazionale di previdenza sociale con riferimento ai dipendenti pubblici iscritti alla gestioni dei trattamenti di fine servizio e fine rapporto (ex Enpas, per i dipendenti dello Stato, ed ex Inadel per i dipendenti delle regioni, degli enti locali e del servizio sanitario nazionale). Queste operazioni sono effettuate dai datori di lavoro quando sono questi ultimi ad erogare direttamente il Tfr o il Tfs (vale a dire gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca). Alla cessazione del rapporto di lavoro l'Inps (per la stragrande maggioranza dei dipendenti pubblici) o il datore di lavoro (per il personale degli enti pubblici non economici e degli enti di ricerca) trasferiscono al fondo pensione il montante rivalutato delle quote di Tfr, maturato dal lavoratore che ha aderito alla previdenza complementare. Questo montante si unisce a quello già detenuto dal fondo e viene convertito nelle prestazioni di previdenza complementare richieste dal lavoratore aderente. Occorre inoltre considerare che per i lavoratori a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2000 (personale già in Tfs, transitato in Tfr per effetto dell'adesione al fondo) solo una quota dei flussi complessivi di Tfr (precisamente, il 2% del complessivo 6,91%) confluisce nel fondo pensione. La restante quota (4,91%) continua ad essere gestita e rivalutata come Tfr ed alla fine erogata direttamente al lavoratore. Per questa stessa platea di lavoratori, se iscritti alla gestione dipendenti pubblici dell'Inps ai fini Tfs e Tfr, è inoltre riconosciuta una quota aggiuntiva al

Le risorse accumulate sono investite nei mercati finanziari al fine di ottenere un rendimento che, aggiungendosi alla contribuzione, concorre a determinare la pensione complementare.

Il contributo a carico del datore di lavoro, versato mensilmente al fondo pensione a vantaggio dell'iscritto e di norma pari all'1% della retribuzione utile ai fini Tfr, si inserisce pienamente nelle politiche di welfare integrativo, soddisfacendo il bisogno di tutela previdenziale sempre più avvertito anche nel pubblico impiego. Si tratta di risorse che si aggiungono alla retribuzione, ma che sono impiegate per determinare utilità differite ad un tempo futuro.

Si è in presenza di una leva negoziale, importante in tutti i settori del mondo del lavoro, soprattutto in periodi di contenimento delle politiche salariali e di bassa inflazione. Nel settore pubblico il contributo datoriale assume un rilievo anche maggiore in un contesto che ha registrato un prolungato blocco della contrattazione di parte economica.

Per valutare l'effettiva portata della previdenza complementare nel settore pubblico, in un'ottica di welfare integrativo, consideriamo alcune evidenze numeriche. In particolare, è utile avere contezza dell'entità del contributo datoriale che rappresenta il beneficio più evidente, certamente non l'unico, a favore degli iscritti ai fondi negoziali di previdenza complementare.

Va ricordato che nel settore pubblico, al fine di ridurre i costi di gestione mediante economie di scala a vantaggio dei rendimenti per gli aderenti, le parti negoziali hanno seguito il principio dell'aggregazione di comparti ed aree con affinità categoriali dando vita a due fondi pensione pluricategoriali a carattere nazionale: il fondo Espero ed il fondo Perseo Sirio.

fondo di previdenza, pari all'1,5% della retribuzione utile Tfs. Tale contributo aggiuntivo è a carico dell'Inps ed è contabilizzato e rivalutato con le stesse modalità seguite per le quote di Tfr destinate a previdenza complementare.

Accanto a questi due fondi vanno poi ricordati altri due fondi pensione a carattere territoriale operanti nella Valle d'Aosta e nel Trentino Alto Adige e che associano anche dipendenti delle amministrazioni locali: il fondo Fopadiva ed il fondo Laborfonds. Di seguito qualche cenno sui quattro fondi citati.

Il Fondo pensione **Espero** è dedicato a tutti i lavoratori - dirigenti, personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario - dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (Afam). È stato istituito con l'accordo del 14 marzo 2001 e successivamente costituito con atto pubblico del 17 novembre 2003. Operativo dal 1° gennaio 2005, alla fine del 2015 contava 99.819 iscritti, su un potenziale bacino d'utenza di 985.280 addetti.

Il Fondo pensione **Perseo Sirio**, nato il 1° ottobre 2014 dalla fusione di due fondi¹⁰, può contare su un bacino di utenza di circa 1.411.468 dipendenti: si tratta del personale occupato in tutti i restanti comparti pubblici coperti dalla contrattazione collettiva nazionale, diversi¹¹ da Scuola e Afam. Al 31 dicembre 2015 gli iscritti erano 21.411, cresciuti oltre i 33.000 nel marzo 2016, circostanza che ha consentito al fondo di raggiungere la soglia minima (dei 30.000 aderenti) per poter proseguire ad operare.

Il Fondo pensione **Fopadiva** è il fondo pensione dei lavoratori residenti in Valle d'Aosta. Istituito il 23 novembre 1998 e operativo dal 9 luglio 2003, è un fondo pensione territoriale pluricategoriale che associa dipendenti sia del settore privato sia delle amministrazioni locali per le quali trova applicazione la contrattazione del

¹⁰ Si tratta del Fondo Perseo e del Fondo Sirio. Il fondo Perseo è stato istituito con l'Accordo sottoscritto il 14 maggio 2007 e costituito in forma associativa con atto pubblico in data 21 dicembre 2010. Ha avviato la raccolta delle adesioni il 15 settembre 2012. Il fondo Sirio attivo dal 18 ottobre 2012 è stato istituito con l'Accordo del 1° ottobre 2007 e costituito il 14 settembre 2011. Successivamente (il 4 ottobre 2012) hanno aderito a Sirio i dipendenti contrattualizzati delle Università, degli Enti di ricerca e delle Agenzie fiscali.

¹¹ Può aderire sia il personale dei livelli sia dirigenziale dei comparti Regioni ed autonomie locali, Sanità, Ministeri, Agenzie fiscali (Agenzia delle entrate e territorio, Agenzia delle dogane e Agenzia del demanio), Enti pubblici non economici, Università, Enti di ricerca e sperimentazione, Presidenza del consiglio dei ministri (solo dirigenti), Ente nazionale aviazione civile, Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, Coni e sue federazioni.

comparto unico regionale sostitutiva di quella nazionale di categoria. Al 31 dicembre 2015 risultavano iscritti 6.910 lavoratori di cui 4.516 pubblici dipendenti.

Il Fondo pensione **Laborfonds** è il fondo pensione dei lavoratori residenti nelle Province autonome di Trento e Bolzano. Istituito il 2 aprile 1998 e operativo dal 19 aprile 2000, è un fondo pensione territoriale pluricategoriale che associa i dipendenti sia del settore privato sia delle amministrazioni locali delle due province autonome e per le quali trova applicazione la contrattazione provinciale di comparto sostitutiva di quella nazionale di categoria. Al 31 dicembre 2015 risultavano iscritti 114.288 lavoratori di cui 45.923 pubblici dipendenti.

Il flusso di risorse destinato alla previdenza complementare in forma di contributo datoriale delle pubbliche amministrazioni è attualmente rilevato anche nell'ambito del Conto annuale RGS, data la sua natura di componente del complessivo "costo del personale". Tuttavia, questa rilevazione è effettuata solo dal 2013¹² e, poiché i relativi dati non sono ancora del tutto consolidati completi ed aggiornati, sono stati integrati con quelli forniti dai fondi pensione.

Sulla base delle elaborazioni effettuate, la Tabella 3 mostra che la spesa complessiva sostenuta dai datori di lavoro pubblici per il versamento del contributo di propria competenza (di norma pari all'1% della retribuzione utile ai fini Tfr) è stata di 29.094.852 euro nel 2014 e di 31.190.192 euro nel 2015, per i settori contrattuali di competenza Aran, e di 18.525.020 euro nel 2014 e di 18.522.030 euro nel 2015 con riferimento ai comparti contrattuali dell'Alto Adige, del Trentino e della Valle d'Aosta. Complessivamente la spesa per contribuzione ai fondi pensione, a carico delle pubbliche amministrazioni, nel 2014 è stata pari a 47.619.872 euro mentre nel 2015 è stata di 49.912.222 euro.

¹² Solo dall'anno 2013, visto il recente completamento dei Fondi pensioni negoziali, il Conto annuale si è arricchito di questa informazione. Si è comunque preferito operare sui dati forniti dai fondi pensione, tra l'altro più aggiornati, per quantificare l'entità del beneficio al 31 dicembre 2014 e 2015.

La Tabella 3 fornisce anche una distinta evidenza dei contributi datoriali che affluiscono ai quattro fondi: Espero, Perseo Sirio, Fopadiva e Laborfonds.

Il dato di spesa viene rapportato sia al numero degli iscritti a ciascun Fondo sia al numero degli occupati al 31 dicembre 2014¹³. Ciò consente di evidenziare due elementi: il beneficio pro capite per iscritto, pari a 285 euro nel 2014 e a 291 euro nel 2015, e il beneficio pro capite per occupato, pari a 19 euro nel 2014¹⁴. Il beneficio medio per iscritto risente del valore retributivo preso a base per il calcolo del contributo datoriale, di norma l'1% della retribuzione utile ai fini del TFR¹⁵.

3.1 L'analisi dei dati sulle adesioni e sul tasso di adesione fa emergere un quadro composito

Occorre distinguere tra fondi nazionali di categoria e fondi territoriali.

¹³ Le unità di personale indicate appartengono alle aree dirigenziali e ai comparti contrattuali destinatari dei fondi.

¹⁴ Il beneficio pro capite per occupato nel 2015 non è stato calcolato perché al momento della redazione di queste note non erano disponibili i dati ufficiali sugli occupati nel 2015.

¹⁵ La disciplina del Tfr nel settore pubblico, introdotta dall'Accordo Quadro del 29 luglio 1999, applica i criteri di computo dell'art. 2120 del codice civile al trattamento stipendiale (comprensivo di tredicesima e indennità integrativa speciale) e agli altri emolumenti già utili al calcolo del Tfs e demanda alla contrattazione collettiva nazionale di comparto la possibilità di considerare utili al calcolo del Tfr ulteriori voci. Questa facoltà è stata esercitata in alcuni comparti del pubblico impiego ed ha reso ancor più vantaggiosa l'applicazione del Tfr e l'adesione ai fondi pensione. Nello specifico, si registrano differenze nelle retribuzioni utili individuate nei comparti contrattuali di riferimento dei fondi Espero e Perseo Sirio dovute alle scelte negoziali operate. Così se l'intervento contrattuale nel comparto Scuola ha reso utile per il personale parte del trattamento accessorio corrisposto in via continuativa ("Compenso individuale accessorio" erogato al personale amministrativo tecnico ausiliario - ATA, "Retribuzione professionale docente" destinata al personale docente, "Indennità di direzione" dei direttori dei servizi generali e amministrativi), nei comparti delle Regioni e Autonomie locali e Sanità la medesima scelta ha coinvolto istituti economicamente più rilevanti legati allo svolgimento di particolari funzioni, quali l'indennità di "posizione organizzativa".

Per quanto riguarda i due fondi nazionali **di categoria**, le adesioni continuano a rimanere su livelli bassi.

Espero, operativo dal 2005, ha raggiunto nel 2014 i 99.629 iscritti saliti a 99.819 nel 2015. Nel 2014 il tasso di adesione è stato pari al 10,11% dei dipendenti dei comparti Scuola e Istituti di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (che contano, sempre nel 2014, 985.280 unità di personale).

Perseo Sirio, nato nel 2014 dalla fusione dei due fondi Perseo e Sirio attivati nel 2012, ha raggiunto i 21.411 iscritti alla fine del 2015. Il tasso di adesione nel 2014 è stato pari all'1,5% dei dipendenti delle amministrazioni dei comparti interessati (che contano, sempre nel 2014, 1.411.468 unità di personale).

Ben diversa è la situazione relativa ai due fondi **territoriali** Fopadiva e Laborfonds.

I dipendenti pubblici iscritti a Fopadiva nel 2014 erano 4.498 e il loro numero è salito a 4.516 nel 2015. Nel 2014 il tasso di adesione è stato pari al 39,15% dei dipendenti dei comparti di contrattazione del pubblico impiego della Regione Valle d'Aosta (che contano, sempre nel 2014, 11.488 unità di personale).

I dipendenti pubblici iscritti al Laborfonds nel 2014 erano 45.864 e il loro numero è salito a 45.923 nel 2015. Nel 2014 il tasso di adesione è stato pari al 54,26% dei dipendenti dei comparti di contrattazione del pubblico della Regione Trentino Alto Adige e della due Province autonome (che contano, sempre nel 2014, 84.527 unità di personale).

Si tratta di tassi di adesione molto elevati, superiori anche al tasso complessivo dei dipendenti privati ai fondi contrattuali ed alle forme individuali di previdenza complementare, pari al 33,6% nel 2014. Questo dimostra che anche in Italia, come nel resto del mondo, proprio nelle pubbliche amministrazioni le adesioni, se opportunamente sostenute da campagne informative e di assistenza ai lavoratori, possono raggiungere livelli importanti e superiori a quelle che si registrano in altri settori. In Valle d'Aosta e in Trentino Alto Adige, i comparti pubblici hanno svolto un ruolo trainante anche nei confronti del settore privato.

Dato il peso relativo di queste due regioni a statuto speciale sulla popolazione complessiva nazionale di dipendenti pubblici, il loro apporto incide poco sul tasso

medio annuo complessivo di adesioni nel pubblico impiego, pari al 6,71%, che continua ad essere davvero scarso. Questa situazione dovrebbe indurre sindacati ed amministrazioni ad attivare iniziative più convinte, convincenti ed efficaci di promozione, prendendo spunto anche dalle buone pratiche realizzate in Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta.

Tabella 3

Il contributo datoriale ai fondi negoziali pubblici: spesa complessiva e beneficio pro-capite, su base annua (Anni 2014 - 2015)

Fondo pensione	Anno 2014						Anno 2015		
	Iscritti ai Fondi	Occupati	Tasso di adesione	Contributi annui	Beneficio		Iscritti ai Fondi	Contributi annui	Beneficio pro-capite iscritto
					pro-capite iscritto	pro-capite occupato			
ESPERO	99.629	985.280	10,1%	25.659.274	257,55	26,04	99.819	26.227.774	262,75
PERSEO SIRIO	17.240	1.411.468	1,2%	3.435.578	199,28	2,43	21.411	5.162.418	241,11
FOPADIVA	4.498	11.488	39,2%	1.334.758	296,74	116,19	4.516	1.356.720	300,43
LABORFONDS	45.864	84.527	54,3%	17.190.262	374,81	203,37	45.923	17.165.310	373,78
TOTALE PA	167.231	2.492.763	6,7%	47.619.872	284,76	19,10	171.669	49.912.222	290,75

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Conto annuale Rgs (2014), Istat censimento, FondoFopadiva, Espero, Laborfonds e Perseo Sirio.

(1) Sono indicati i versamenti effettuati dalle Amministrazioni pubbliche per le quote contributive a carico delle stesse e a favore dei lavoratori, destinate ai Fondi di previdenza complementare (di norma pari all'1% della retribuzione imponibile coincidente con quella utile ai fini Tfr).

(2) I dati disponibili si fermano al 2014 e sono esclusi i comparti contrattuali delle regioni a statuto speciale Sicilia, Sardegna e Friuli Venezia Giulia.