



Rassegna Stampa
martedì 25 luglio 2017

TEMI D'INTERESSE

ITALIA OGGI	25/07/2017	6	Ai metalmeccanici viene assicurato il welfare aziendale sul quale però non gravano ne imposte ne prelievi Inps <i>Tomaso Freddi</i>	3
ITALIA OGGI	25/07/2017	30	Se non paghi ti cancello <i>Daniele Cirioli</i>	4
SOLE 24 ORE	25/07/2017	18	Nuovi voucher utilizzabili per collaboratori disoccupati = Voucher per i collaboratori disoccupati <i>Josef Tschöll</i>	5

TEMI D'INTERESSE

3 articoli

- Ai metalmeccanici viene assicurato il welfare aziendale sul quale però non gravano ne imposte ne p...
- Se non paghi ti cancello
- Nuovi voucher utilizzabili per collaboratori disoccupati = Voucher per i collaboratori disoccupati

LA NOVITÀ SOCIALE È INCLUSA NEL NUOVO CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO

Ai metalmeccanici viene assicurato il welfare aziendale sul quale però non gravano né imposte né prelievi Inps

DI TOMASO FREDDI

Il rinnovo del contratto Collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) dei metalmeccanici ha definitivamente avallato un istituto che da tempo viene praticato all'interno delle aziende più grandi e significative del nostro paese: il welfare aziendale. In cosa consiste? Nell'offrire ai dipendenti un plafond di benefici e di servizi gratuiti (asili nido per i figli, scuola, palestre e centri sportivi, assistenza domiciliare, check up ecc...).

Il richiamo storico che conferisce all'azienda l'aureola di modernità, sensibilità sociale, alto senso di appartenenza al sistema degli *stakeholders* (come si usa dire) è il mito di **Adriano Olivetti**, grande anticipatore di una figura imprenditoriale socialmente corretta, di come dovrebbe essere un imprenditore che, liberato dagli istinti egoistici del profitto, svolga la sua vera funzione sociale.

È facile prevedere che l'istituto di welfare aziendale avrà, in occasione di tutti i prossimi rinnovi contrattuali nazionali e aziendali, grande successo, perché gradito a tutti: sindacati, organizzazioni datoriali, amministratori pubblici, partiti politici, pubblica opinione. Bene. Finalmente una buona notizia. Finalmente in Italia abbiamo trovato un accordo tra capitale e lavoro non conflittuale.

Ma poi, senza che sia messo in particolare evidenza, come effetto di secondaria importanza, che nulla toglie al progetto innovativo, si scopre che il costo di questi servizi è completamente esente da imposte e da oneri previdenziali. In altre parole, come è riportato persino su internet, un normale aumento in busta paga di 100 euro costa all'azienda 135

euro e finisce in tasca al lavoratore per 65 euro, mentre gli stessi 100 euro spesi dall'azienda sotto forma di welfare aziendale costano all'azienda 100 euro e corrispondono a 100 euro netti in tasca del lavoratore. Bel colpo! Non vi viene il dubbio che sia questo il vero motivo di tanto successo?

Per la nota legge che niente nasce dal nulla, qualcuno dovrà pur pagare questi vantaggi. Non è difficile capire che gli euro risparmiati si tradurranno in minori incassi fiscali e in minori contributi previdenziali e che, per mantenere intatti gli impegni di queste casse pubbliche, le relative amministrazioni dovranno scegliere: o chiedere un supplemento a chi già contribuisce regolarmente, oppure erogare di meno.

Si tratta in sostanza di un'altra delle tante discriminazioni operate tra i contribuenti in barba ai principi della Costituzione più bella del mondo, questa volta a favore dei lavoratori dipendenti, che, come ricordano spesso i media e la pubblica opinione (sempre a braccetto), sembra siano gli unici a pagare le tasse. Purtroppo i lavoratori autonomi non hanno lobby e nessuno è sorto in loro favore. Per la verità, non se ne sono neanche accorti.



Peso: 26%

Le disposizioni della Covip sulla risoluzione della polizza integrativa

Se non paghi ti cancello

Via dal Fondo chi non versa entro 60 giorni

DI DANIELE CIRIOLI

Non versi per l'integrativa? Il fondo pensione ti cancella l'iscrizione. Per le nuove posizioni e per quelle «nulle» (per via di costi amministrativi superiori ai versamenti contributivi), infatti, i fondi pensione possono inserire clausole che prevedano, in mancanza di un pagamento entro 60 giorni, la risoluzione della polizza previdenziale. Lo spiega la Covip a risposta di un quesito.

Posizioni nulle o incipienti. La questione, posta da un fondo pensione aperto, fa riferimento al fenomeno delle posizioni cd nulle o pressoché nulle. Chiede autorizzazione alla Covip per l'inserimento di alcune soluzioni operative finalizzate a ridurre, se non eliminare, il fenomeno. In particolare, la proposta è di inserire, nel modulo di adesione alla previdenza integrativa, specifica previsione in virtù della quale, al verificarsi delle seguenti condizioni, il contratto si risolve:

- automaticamente: se l'iscritto non effettua almeno un versamento entro sei mesi dalla sottoscrizione del modulo di adesione (posizioni «nulle»);
- previo invio di informativa: se, successivamente al primo versamento, il valore della posizione individuale finisce per

divenire inferiore all'importo annuale delle spese di gestione, a seguito di interruzione dei versamenti dovuti (di seguito definita «incapiente»);

- senza rimborso delle somme residue, previo invito a fare un versamento entro 30 giorni: quando il valore della posizione è pressoché nullo (vicino allo zero).

La Covip risponde. La risposta della Covip è positiva sulle prime due soluzioni operative; non accoglie, invece,

la terza proposta, quella di risoluzione «senza alcun obbligo di restituzione» di somme residue. La risposta della Covip distingue due situazioni: i futuri aderenti e coloro che già sono iscritti a un fondo pensione.

Futuri iscritti. Riguardo ai primi (futuri iscritti), la Covip non ravvisa criticità all'introduzione di clausole risolutive espresse all'interno del modulo di adesione, che sia funzionale a chiarire a fronte di quali inadempienze può intervenire la risoluzione del rapporto (come, ad esempio, nel caso di mancato versamento della prima contribuzione ovvero di successivo integrale azzeramento della posizione individuale). Anche riguardo ai tempi, la Covip ritiene adeguato il termine di sei mesi

dall'adesione per effettuare la prima contribuzione. Aggiunge, però, che è opportuno che tale clausola sia anche riportata nel regolamento del fondo pensione e all'interno della nota informativa (sezione «Informazioni chiave» per l'aderente). In ogni caso, precisa la Covip, la risoluzione non potrà mai operare in via automatica, diversamente da quanto ipotizzato nel quesito, essendo sempre necessario che il soggetto nel cui interesse è stata pattuita la clausola risolutiva comunichi al soggetto inadempiente l'intenzione di avvalersene (art. 1456 codice civile).

Attuali iscritti. Anche per gli attuali iscritti, spiega la Covip, è percorribile l'ipotesi di risolvere le adesioni se si tratta di posizioni nulle. In tali casi, però, è necessario trasmettere preventivamente agli iscritti interessati una diffida ad adempiere, che consenta loro di evitare la risoluzione del contratto procedendo a fare un versamento entro un termine predefinito, preferibilmente non inferiore a 60 giorni.

Le ipotesi

Risoluzione automatica: se l'iscritto non fa versamenti entro sei mesi dall'adesione al fondo pensione

Risoluzione previa diffida: se la posizione è «nulla» e l'iscritto non fa versamenti entro 60 giorni



Peso: 33%

LAVORO

Nuovi voucher utilizzabili per collaboratori disoccupati

Joseph Tschöll ▶ pagina 18

Contratti. L'Inps chiarisce che chi percepisce un trattamento a sostegno del reddito può svolgere attività di lavoro occasionale

Voucher per i collaboratori disoccupati

Resta il dubbio sulla compatibilità con gli altri ammortizzatori sociali, come la Naspi

Josef Tschöll

Il lavoro occasionale è compatibile con il trattamento di disoccupazione per i collaboratori, secondo quanto indicato dall'Inps nella circolare 115/2017.

La normativa precedente

Un'ampia possibilità di poter cumulare le prestazioni con altri compensi era offerta dalla disciplina sul lavoro accessorio. Con il Dlgs 81/2015 era stata introdotta finalmente anche una stabilizzazione dell'utilizzo dei voucher per i percettori di sostegno al reddito, prevedendo che le prestazioni di lavoro accessorio potevano essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali (nei limiti del patto di stabilità) e fino a 3.000 euro netti (4.000 euro lordi) di corrispettivo per anno civile.

Dopo la cancellazione del lavoro accessorio, avvenuta con il Dl 25/2017, questa certezza è rimasta unicamente per i buoni acquistati in precedenza e utilizzabili entro il 31 dicembre 2017.

Le nuove regole

Dopo l'introduzione della nuova disciplina sul lavoro occasionale, per opera dell'articolo 54-bis del Dl 50/2017, manca un chiarimento normativo per la possibilità di cumulare i compensi, percepiti nell'ambito del contratto di prestazione occasionale e libretto famiglia, con i trattamenti di sostegno al reddito.

Si sono così formati due orientamenti. Il primo ritiene che la prestazione occasionale sia compatibile, ma il compenso percepito non sia cumulabile con il sostegno al reddito. Di conseguenza l'istituto previdenziale dovrebbe sospendere il pagamento di quest'ultimo per le giornate effettivamente lavorate. Il secondo orientamento ritiene, invece, che ci sia comunque la piena compatibilità e cumulabilità tra il compenso e l'ammortizzatore sociale.

Le indicazioni Inps

L'Inps è intervenuto sull'argomento per la prima volta con la circolare 115/2017 relativa all'indennità di disoccupazione a favo-

re dei collaboratori coordinati e continuativi (Dis-coll). Viene confermata la piena cumulabilità della Dis-coll con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di 3.000 euro fino alla fine di quest'anno, qualora i voucher siano stati acquistati fino alla data di entrata in vigore del Dl 25/2017 e non ancora utilizzati.

L'istituto di previdenza affronta poi anche la nuova disciplina sul lavoro occasionale e afferma che il beneficiario della prestazione (Dis-coll) può svolgere prestazioni di lavoro occasionale nei limiti di compensi di importo non superiore a 5.000 euro per anno civile. Entro tale importo la Dis-coll è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro occasionale e il beneficiario della prestazione non è tenuto a comunicare all'Inps il compenso derivante dalla predetta attività.

Per i percettori della Dis-coll il Dlgs 22/2015 non ha previsto che per i periodi di fruizione di tale in-

dennità siano riconosciuti i contributi figurativi. Non è necessario, dunque, sottrarre gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionali.

Gli altri ammortizzatori

La possibilità di cumulo deriva dall'articolo 54-bis, comma 4, del Dl 50/2017, il quale prevede che i compensi per prestazioni occasionali percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupazione. Una posizione questa che potrebbe essere applicabile anche agli altri ammortizzatori sociali, in particolare la Naspi.

IL VUOTO NORMATIVO

La nuova disciplina, a differenza di quella precedente, non fa espresso riferimento alla «convivenza» delle varie prestazioni



Peso: 1-1%, 18-21%

Il lavoro occasionale



01 | DUE MODALITÀ

Il lavoro accessorio, retribuito con i voucher, è stato cancellato lo scorso mese di marzo e sostituito da luglio con la disciplina delle prestazioni occasionali, che prevede regole differenziate se il datore di lavoro è una persona fisica non nello svolgimento di attività professionale o d'impresa oppure se è un altro soggetto, tra cui la pubblica amministrazione

02 | LIBRETTO O CONTRATTO

Nel primo caso la prestazione è gestita tramite il libretto famiglia, nel secondo si utilizza il contratto di prestazione occasionale. Variano diverse regole da rispettare, mentre in entrambi i casi il lavoratore può incassare al massimo 5.000 euro netti all'anno di cui 2.500 dallo stesso committente e quest'ultimo non può erogare più di 5.000 euro sommando tutti i lavoratori



Peso: 1-1%, 18-21%