

# Strumenti e normative a supporto della riorganizzazione aziendale

Emil Bertocchi

Avvocato in Torino

Partner LabJus Associazione Professionale

[bertocchi@labjus.it](mailto:bertocchi@labjus.it) - [www.labjus.it](http://www.labjus.it)

LabJus



CERTIFIED PARTNER

# Cambiamenti nel mondo del lavoro

(dagli anni '90 in avanti)

- Internazionalizzazione e crescita esponenziale della competizione globale
- Radicale cambiamento nella struttura della famiglia (fine del modello *male breadwinner*; partecipazione paritaria delle donne al mondo del lavoro)
- Passaggio dal primato della produzione manifatturiera ad un modello economico maggiormente basato sui servizi (postindustriale)

*[Edited by Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, and Karl Klare, Labour Law in an Era of Globalization, 2002]*

# Risposte normative (dagli anni '90 in avanti)

- Flessibilità in entrata e in uscita (*Flexicurity*)
- *Regulatory competition*
- Diminuzione spazi di azione contropotere collettivo/sindacale

# Risultati delle politiche adottate

(dagli anni '90 in avanti)

- Radicale incremento *precarità* (graduale allontanamento dalla centralità del lavoro *standard*)
- Significativo restringimento effettività contropotere collettivo
- Maggiore flessibilità stipendi/salari
- *Ascesa income inequality*

# Principali cambiamenti post 2000

- Diffusione Internet e social networks
- Ampliamento della formazione (professionale, universitaria, post universitaria)
- Stravolgimento nell'equilibrio dei tempi di lavoro/non lavoro/vita familiare/vita nelle città, etc. ...
- Situazione di crisi diffusa dei sistemi finanziari (e conseguenze su ogni settore produttivo, manifatturiero, terziario, etc. ...)

# Effetti sui rapporti di lavoro, nuove esigenze

- Esigenza di lavorare **in mobilità** e diffusione di strumenti di lavoro **smart** (connessi alle reti: internet, aziendale, social networks, ...)
- Esigenza di **organizzare il lavoro** (individuale, autonomo, collettivo, etc. ...) secondo modalità e schemi differenti dal passato

# Nuove proposte normative

- Limitare effetti distorsivi della precarietà (ridurre flessibilità tipologica e flessibilità in uscita)
- **Aumentare la flessibilità interna**
  - sia numerica (gestione dell'orario di lavoro)
  - sia funzionale (modifica mansioni e forme di organizzazione più flessibili)
- **Migliorare flessibilità salariale** e costo del lavoro
- Incrementare efficacia servizi di politiche attive

*[Eurofound: The second phase of flexicurity, 2012]*

# Le risposte del legislatore italiano (principali)

## Misure straordinarie:

- Sgravi contributivi per nuove assunzioni 2015, 2016

## Misura ordinaria:

- Jobs Act
- Detassazione premio di produzione

# Jobs Act

- Flessibilità in entrata (abrogazione lavoro a progetto, limiti percentuali al ricorso al contratto termine, nuova regolamentazione lavoro autonomo)
- Flessibilità in uscita (contratti a tutele crescenti con nuova disciplina del licenziamento illegittimo)
- Flessibilità interna (riforma nella disciplina delle mansioni, revisione della disciplina dei controlli, nuova disciplina del lavoro agile, cd. smart working)
- Introduzione NASPI (universalità della tutela economica contro disoccupazione)

# Legge di stabilità 2016

## Legge di bilancio 2017

- Introduzione di una forma di detassazione della retribuzione premiale variabile
- Non più misura contingente, bensì misura strutturale
- Misura direttamente incentivante:
  - Contrattazione integrativa di secondo livello
  - Adozione di piani di welfare aziendale

# Focus detassazione e welfare aziendale

- Aliquota fiscale sostitutiva del 10% entro il limite di 3.000 euro per somme erogate a titolo di:
  - premio di risultato;
  - partecipazione agli utili.
- Requisito soggettivo: redditi da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente.

# Focus detassazione e welfare aziendale

- Premio di risultato deve essere previsto da accordo di secondo livello *ex art. 51 D. Lgs. n. 81/2015*:
  - Contratto territoriale: associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
  - Contratto aziendale: Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero RSA / RSU costituite in azienda.
- Per facilitare accesso alla detassazione alle PMI i contratti territoriali hanno previsto meccanismi di adesione espressa

# Focus detassazione e welfare aziendale

- Elementi essenziali della previsione del contratto integrativo:
  - **variabilità** del premio;
  - riconducibilità del premio a **obiettivi**: incrementi (su periodo congruo) di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (anche modalità migliori di lavoro: ad es.: smart working);
  - criteri di **misurazione** e verifica di tali incrementi.

# Focus detassazione e welfare aziendale

- L'accordo deve essere depositato presso ITL/Ministero, completo di dichiarazione di conformità.
- La nuova procedura telematica consente di realizzare entrambi gli adempimenti simultaneamente.

# Focus detassazione e welfare aziendale

- il contratto integrativo può prevedere la possibilità di convertire il premio/utile (o parte di esso) in benefit
- **in tale caso, tali somme/valori sono sottratti per intero alla tassazione (detassazione totale)**

Esempio:

un premio pari a 100 Euro liquidato in denaro comporterebbe un tassazione (se agevolata) pari al 10%, oltre a contribuzione; lo stesso premio convertito in benefit comporterebbe il godimento del valore di 100 Euro pieni, senza ulteriori decrementi in capo al lavoratore, né ulteriori costi in capo all'impresa (ad eccezione della contribuzione di solidarietà per previdenza complementare e casse sanitarie)

# Focus detassazione e welfare aziendale

- I benefit che potrebbero essere oggetto dello scambio sono (in quasi i tutti i casi) beni/servizi/somme che devono essere pattuiti:
  - nei confronti della generalità dei dipendenti, oppure
  - nei confronti di gruppi omogenei (categoria, tipologia, etc. ...).

# Focus detassazione e welfare aziendale

- Assistenza sanitaria integrativa (casce sanitarie riconosciute dal ministero);
- Previdenza complementare (versamenti integrativi a fondi pensione chiusi e aperti);
- Somme o servizi resi ai familiari (coniuge, figli) per sostegno all'istruzione e all'educazione dei figli del dipendente (rette asili nido, libri di testo, scuola materna, elementare, media e superiori Università e Master e ludoteche; scuole di ogni ordine; mensa scolastica, pre-dopo scuola; Centri estivi ed invernali);
- Somme o servizi tesi a garantire assistenza sociale ai familiari del dipendente (badante, infermiera domiciliare, case di riposo, etc. ...);
- Opere o servizi aventi finalità ricreative, educative, culturali, assistenziali, culto (art. 100 TUIR);
- Sostegno al potere d'acquisto (carrello della spesa);
- Beni e servizi in natura, dall'abbonamento al trasporto pubblico a carte prepagate

# Queste misure saranno **sufficienti** a consentire alle imprese una **crescita dignitosa?**

Dipenderà dalla forza e dalla preparazione degli operatori (direzioni del personale e parti sociali):

- nell'utilizzo appropriato, in un giusto clima collaborativo, degli strumenti normativi (contrattazione, riorganizzazione, etc. ...)
- nell'accesso alle possibilità offerte dalle tecnologie disponibili (software in cloud, connessioni ultrarapide, etc. ...)
- nell'ottenere il supporto di consulenti e reti di imprese, per l'individuazione delle scelte più idonee rispetto ai propri piani di business

# Grazie per l'attenzione!

**Emil Bertocchi**

**Avvocato | Partner**

Via Vela 7 - 10128 Torino

Switchboard (+39) 011 5537111

Direct (+39) 011 5537133

Fax (+39) 011 19665849

Mobile (+39) 380 7086194

[bertocchi@labjus.it](mailto:bertocchi@labjus.it)

[emilbertocchi@pec.ordineavvocatitorino.it](mailto:emilbertocchi@pec.ordineavvocatitorino.it)

[www.labjus.it](http://www.labjus.it)

LabJus



CERTIFIED PARTNER