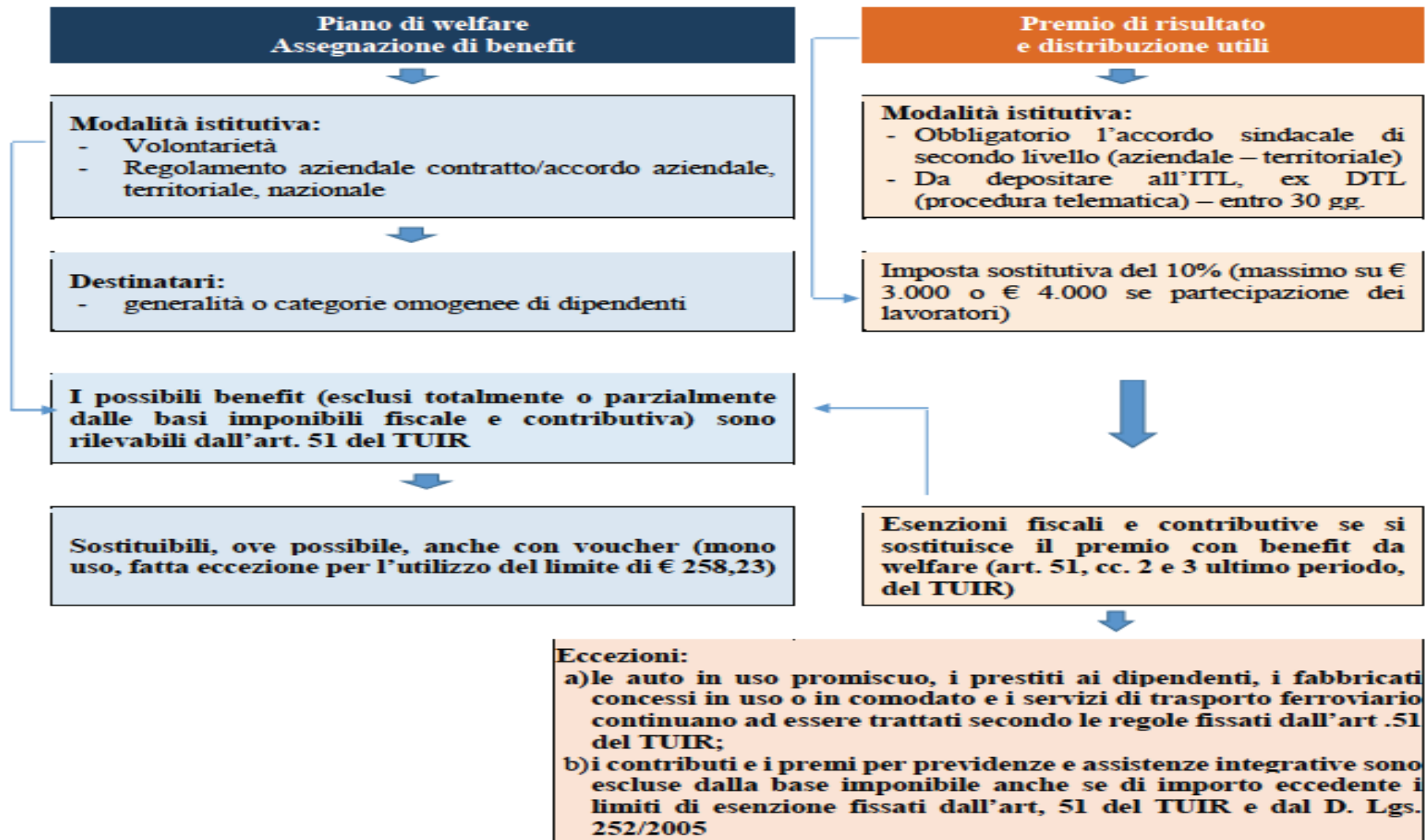


# PREMIO DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE

## Le novità dalla legge di bilancio 2017

Gabriele Bonati



## Legge di bilancio 2017: welfare aziendale e parziale detassazione

I commi 160, 161 e 162, dell'art. 1, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) apportano importanti modifiche, con decorrenza 1° gennaio 2017, **alla normativa che regola la gestione flessibile e agevolata (fiscalmente e contributivamente) dei piani di welfare aziendale e alla normativa che regola la parziale detassazione dei premi di risultato/partecipazione agli utili derivanti da accordi di secondo livello (ovvero totale detassazione/decontribuzione, qualora il premio in danaro è sostituito, per scelta del lavoratore, con benefit che non concorrono a formare reddito imponibile).**

## Legge di bilancio 2017: welfare aziendale

**Il provvedimento aggiunge** (rispetto a quanto già disposto, con decorrenza 2016, dalla L. 208/2015), **nel comma 2 dell'art. 51 del TUIR, al fine di incentivare ulteriormente i piani di welfare aziendale** (nuovi benefit cui i dipendenti – generalità o categoria – potrebbero fare ricorso con decorrenza 2017), **la lettera “f-quater”, con la quale si stabilisce che non concorrono a formare reddito** *“i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie”*.

## Legge di bilancio 2017: welfare aziendale

- Con il rinvio al D.M. 27.10.2009, le prestazioni interessate, **oltre a quelle finalizzate alla gestione di gravi patologie**, sono quelle individuate nell'ambito delle disposizioni che regolano i fondi sanitari integrativi del servizio sanitario nazionale, in particolare:
  - **prestazioni sociali a rilevanza sanitaria da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio**, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;
  - **prestazioni sanitarie a rilevanza sociale**, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semi-residenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell'assistenza

## Legge di bilancio 2017: welfare aziendale

- **Si tratta quindi di esentare**, qualora il benefit sia indirizzato alla generalità o categoria di dipendenti (da intendersi categoria omogenea di dipendenti – vedere anche circ. A.E. 28/2016), **da imposizione fiscale (non sono previste limitazioni) sia i contributi versati a fondi e casse sia i premi assicurativi per coprire le prestazioni di cui alla slide precedente.**

## Legge di bilancio 2017: welfare aziendale

- Ai fini contributivi occorre, invece, fare alcune considerazioni:
  - i contributi versati a casse, fondi e gestioni previste da contratti o accordi collettivi o da regolamenti aziendali, per garantire dette prestazioni, **non concorrono a formare reddito imponibile ai fini della contribuzione ordinaria** (datore di lavoro e lavoratore) **mentre**, per effetto di quanto disposto dall'art. 9-bis della L. 166/1991 e dall'art. 12, comma 4, lettera f), della L. 153/1969, riformulato dal D. Lgs. 314/1997, **i contributi a carico del datore di lavoro devono essere interessati dal contributo di solidarietà del 10%**;
  - i premi assicurativi pagati direttamente dal datore di lavoro, in applicazione del D. Lgs. 314/1997, in materia di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributiva, non concorrono a formare reddito imponibile ai fini della contribuzione ordinaria e, a mio avviso, non sono da assoggettare al contributo di solidarietà del 10% (si attende una conferma anche da parte degli enti interessati).

## Legge di bilancio 2017: welfare aziendale

- La legge di bilancio 2017 (art. 1, c. 162) **interviene anche formulando un'interpretazione autentica della "lettera f"**, del medesimo comma 2, dell'art. 51, del TUIR. In particolare:
  - la citata lettera f) stabilisce che non concorrono a formare reddito "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 e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100" (**educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**);
  - **l'interpretazione autentica precisa che dette disposizioni devono essere interpretate nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.**



## Legge di bilancio 2017: welfare aziendale

- Si veda, ad esempio, l'accordo di rinnovo del CCNL metalmeccanici industria del 26.11.2016: *Minimi tabellari - ..... A decorrere dal 1° giugno 2017 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits per un costo massimo di 100 euro.*
- *Con decorrenza 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019, tale importo è elevato, rispettivamente, a 150 euro e 200 euro.*

## Legge di bilancio 2017: detassazione

- La legge di bilancio 2017 (art. 1, comma 160), **interviene in modo significativo, sulla regolamentazione**, introdotta (in via strutturale) dalla L. 208/2015, in materia di parziale detassazione (imposta del 10% sostitutiva di IRPEF e addizionali) **dei premi di risultato/partecipazione agli utili**, ampliandone il campo di applicazione e aumentando i valori sui quali applicare l'agevolazione fiscale, in particolare (dal 2017):
  - **lavoratori destinatari del beneficio**: titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione del premio di risultato/partecipazione agli utili, a euro 80.000 (nel 2016 il limite era pari a € 50.000). Con detta modifica il campo di applicazione si allarga anche a una parte di dirigenti non apicali;
  - **importi complessivi massimi sui quali applicare l'imposta sostitutiva del 10% (si applica il principio di cassa)**: € 3.000 (nel 2016, il limite era pari a € 2.000); € 4.000 (nel 2016, il limite era pari a 2.500) per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Detti limiti devono intendersi al lordo dell'imposta sostitutiva ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.
- Rimangono confermate le restanti condizioni e le precisazioni fatte dall'Agenzia delle entrate con la circolare 28/2016.

## Legge di bilancio 2017: detassazione

- Va altresì ricordato che la legge 208/2015 ha stabilito che il lavoratore destinatario del premio di risultato/partecipazione agli utili può scegliere (qualora regolamentato dall'accordo sindacale) di tramutare la somma spettante in denaro (totalmente o parzialmente) in benefit (welfare) e godere, ove prevista, della relativa esenzione fiscale e, per effetto dell'armonizzazione delle base imponibili di cui al D. lgs. 314/1997, anche contributiva (lavoratore e azienda).
- Il comma 184, della citata legge 208/2015, stabilisce che le somme e i valori individuati al comma 2 dell'art. 51 del TUIR non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio in denaro.

## Legge di bilancio 2017: detassazione

Con riferimento al predetto argomento, la legge di bilancio 2017, interviene precisando quanto segue:

1. **le somme e i valori di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR (auto in uso promiscuo; prestiti ai dipendenti e situazioni simili; fabbricati concessi in uso o in comodato; servizi di trasporto ferroviario) concorrono a formare reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti a imposta sostitutiva del 10%, anche nell'eventualità in cui gli stessi (inseriti nell'accordo di secondo livello) siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato/partecipazione agli utili.**

La portata di detta precisazione si ritiene sia quella di tenere distinta la tassazione dei benefit calcolati convenzionalmente dal beneficio della parziale detassazione.

**L'applicazione operativa di detta norma potrebbe generare sia un vantaggio sia uno svantaggio per il lavoratore qualora l'accordo preveda anche il possibile utilizzo di detti benefit.**

**(segue)**

## Legge di bilancio 2017: detassazione

- **Esempio n. 1** (si ritiene comunque difficilmente utilizzabile nella pratica)
  - dipendente con assegnato un'auto aziendale per esclusivo uso di servizio (esempio: AUDI A3 1.6 TDI 110CV);
  - lo stesso dipendente matura un premio di risultato di € 3.000
  - l'accordo di secondo livello prevede la possibilità (scelta del lavoratore) di ottenere, in sostituzione (parziale o totale), l'utilizzo, per un anno, dell'auto in uso promiscuo (valore convenzionale annuo dell'auto, secondo la tabella ACI 2017, € 2.069,58);
  - il dipendente sceglie di avere l'auto in uso promiscuo per un anno (valore € 2.069,58) e la differenza come premio in denaro.
- **Si avrà** (in presenza del requisito soggettivo per la detassazione):
  - € 2.069,58 (da rapportare in 365esimi) e, per ogni mese di utilizzo, da tassare (in capo al dipendente) ordinariamente e da assoggettare a contribuzione piena (azienda più dipendente);
  - € 930,42 da assoggettare a imposta sostitutiva del 10% e a contribuzione piena (azienda più dipendente).

(segue)

## Legge di bilancio 2017: detassazione

- **N.B.** – La tassazione del benefit è sicuramente sfavorevole rispetto a quella prevista per il premio di risultato. Il dipendente ottiene però un beneficio che è rappresentato dall'utilizzo dell'auto aziendale per motivi privati senza sostenerne i relativi costi. Occorre poi tenere presente che qualora dovesse intervenire la cessazione del rapporto di lavoro prima di un anno il lavoratore perderebbe parte del premio, a meno che non venga previsto che in tale ipotesi il valore residuo sia di nuovo tramutato in premio in denaro da assoggettare a imposta sostitutiva del 10% e a contribuzione piena.

(segue)

## Legge di bilancio 2017: detassazione

- **Esempio n. 1-bis** (più facilmente gestibile, se confermata l'interpretazione da parte dagli enti interessati, in quanto la formulazione letterale della norma si presta a più interpretazioni e dalla stessa non si comprende l'esatta portata e finalità con riferimento al benefit auto in uso promiscuo):
  - dipendente con l'auto aziendale in uso promiscuo (valore convenzionale annuo dell'auto, secondo la tabella ACI 2017, € 2.069,58);
  - la policy aziendale prevede un concorso del dipendente alla spesa dell'auto mediante addebito (con fatturazione) di € 100 mensili (IVA compresa) – addebito annuo € 1.200 (detto importo abbatte l'imponibile convenzionale, portandolo a € 869,58);
  - lo stesso dipendente matura un premio di risultato di € 3.000;
  - l'accordo di secondo livello prevede la possibilità (scelta del lavoratore) di destinare il premio (parzialmente o totalmente), per il concorso spese dell'auto in uso promiscuo;
  - il dipendente sceglie di destinare € 1.200 per il concorso spese dell'auto e di ricevere la differenza come premio in denaro

(segue)

## Legge di bilancio 2017: detassazione

Si avrà (in presenza del requisito soggettivo per la detassazione e sempre che la norma possa essere così interpretata, occorre quindi attendere conferma):

- € 1.200 saldano il concorso annuo alla spesa dell'auto prevista dalla policy (utilizzabile in € 100 mensili);
- Il benefit convenzionale annuo dell'auto si riduce a € 869,58, da rapportare in 365esimi (tassazione ordinaria per il dipendente; contribuzione ordinaria per il dipendente e per l'azienda);
- € 1.800 da assoggettare a imposta sostitutiva del 10% e a contribuzione piena (azienda più dipendente).

**N.B.** – La tassazione per il dipendente è più favorevole, così come, sia per il dipendente che per l'azienda, l'obbligazione contributiva, rispetto a quella prevista per il premio di risultato. Anche in tale ipotesi occorre tenere presente che qualora dovesse intervenire la cessazione del rapporto di lavoro prima di un anno il lavoratore perderebbe parte del premio, a meno che non venga previsto che in tale ipotesi il valore residuo sia di nuovo tramutato in premio in denaro da assoggettare a imposta sostitutiva del 10% e a contribuzione piena.

(segue)



## Legge di bilancio 2017: detassazione

**Esempio n. 2** (più interessante e più probabile il suo utilizzo)

- dipendente che, per il mutuo contratto per l'acquisto della prima casa, paga all'istituto di credito interessi annui per € 2.400;
- lo stesso dipendente matura un premio di risultato di € 3.000
- l'accordo di secondo livello prevede la possibilità (scelta del lavoratore) di ottenere, in sostituzione (parziale o totale), un contributo in conto interessi (secondo le regole fissate dall'A.E. con la Ris. 46/2010);
- il dipendente sceglie il contributo in conto interessi (un anno), interessi che scaturiscono dal citato mutuo, e la differenza come premio in denaro.

(segue)

## Legge di bilancio 2017: detassazione

**Si avrà** (in presenza del requisito soggettivo per la detassazione):

- del valore del contributo in conto interessi di € 2.400 (da rapportare a quote mensili secondo il piano di ammortamento fornito dalla banca) risulterà tassabile ordinariamente (e da assoggettare a contribuzione piena) solo l'importo corrispondente al 50% degli interessi calcolati al tasso dell'ex TUR definito dalla BCE, vigente al 31 dicembre. Il restante valore risulterà interamente esente da imposte ordinarie, da imposta sostitutiva e da contribuzione obbligatoria. Attualmente il tasso dell'ex TUR è pari allo 0,00%;
- € 600 da assoggettare a imposta sostitutiva del 10% e a contribuzione piena (azienda più dipendente).

**N.B.** –La tassazione, in tale ipotesi, è più favorevole

(segue)

## Legge di bilancio 2017: detassazione

**Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, i contributi alle forme pensionistiche complementari (D. Lgs. 252/2005) e di assistenza sanitaria (art. 51, c. 2, lettera a) del TUIR) versati, ovvero il valore delle azioni (art. 51, c. 2, lettera g), del TUIR) ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato/partecipazione agli utili, anche se di importo eccedente i limiti di esenzione fissati dalle relative disposizioni (€ 5.164,57 per i contributi alle forme pensionistiche complementari; € 3.615,20 per le assistenze sanitarie integrative; € 2.065,83 per l'azionariato diffuso).**

L'agevolazione è finalizzata a incentivare previdenze e assistenze integrative.

(segue)

## Legge di bilancio 2017: detassazione

**N.B.** – Per quanto riguarda la contribuzione alle forme di previdenza complementare, la legge di bilancio precisa altresì che detti contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005 (il comma 6 richiamato recita: “Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di capitale sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di rendita sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta e a quelli di cui alla lettera g-quinquies) del comma 1 dell'articolo 44 del TUIR, e successive modificazioni, se determinabili. Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche comunque erogate è operata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. Nel caso di prestazioni erogate in forma di capitale la ritenuta di cui al periodo precedente è applicata dalla forma pensionistica a cui risulta iscritto il lavoratore; nel caso di prestazioni erogate in forma di rendita tale ritenuta è applicata dai soggetti eroganti. La forma pensionistica complementare comunica ai soggetti che erogano le rendite i dati in suo possesso necessari per il calcolo della parte delle prestazioni corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta se determinabili.”).

## Piani welfare con medesima consistenza all'interno della categoria dei destinatari

### Interpello n. 904-1533/2016

**Utilizzo di piattaforme web** – L'interpellante ha chiesto di conoscere se l'utilizzo di una piattaforma web, personalizzabile, per la gestione del piano di welfare aziendale volontario, che consente ai dipendenti destinatari di scegliere, nel rispetto del budget di spesa assegnato, tra una serie di beni, servizi e prestazioni, secondo le proprie esigenze, risulti coerente con la normativa di riferimento (esclusione da imposizione fiscale, e conseguentemente contributiva, secondo quanto previsto dai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR).

## Piani welfare con medesima consistenza all'interno della categoria dei destinatari

### Interpello n. 904-1533/2016

**Utilizzo di piattaforme web** - L'Agenzia delle entrate regionale, dopo l'analisi della normativa di riferimento, risponde quanto segue: “....*ritiene che non osti al godimento dei benefici fiscali* (ndr. e, conseguentemente contributivi, per effetto del D. Lgs, 314/1997, in materia di armonizzazione delle basi imponibili) *di cui si discute la modalità figurativa di utilizzo, attraverso una piattaforma informatica, del budget a disposizione dei singoli dipendenti, sempreché il budget assegnato, in caso di non utilizzo, non venga convertito in denaro e rimborsato al lavoratore in quanto, poiché l'esenzione da imposizione è riferibile unicamente alle erogazioni in natura e non si estende alle erogazioni sostitutive in denaro, sono escluse dall'agevolazione in commento le erogazioni di somme, anche indirette, da parte del datore di lavoro che possono consistere in rimborsi o anticipazioni di spese sostenute dal dipendente o dai suoi familiari.*”

## Piani welfare con medesima consistenza all'interno della categoria dei destinatari

### Interpello n. 904-1533/2016

**Utilizzo di piattaforme web** - Conseguentemente, al fine di rendere meno onerosa per le aziende la gestione di piani di welfare personalizzati e al fine di facilitare i dipendenti nell'utilizzo dei beni, servizi e prestazioni contenute nel piano (secondo il budget assegnato), predisposto nel rispetto della relativa normativa, **si possono utilizzare piattaforme web attraverso le quali i dipendenti, con apposita password, possono spendere il budget assegnato scegliendo tra i benefit inseriti nella piattaforma stessa che soddisfano le proprie esigenze e quelle dei propri familiari** (una sorta e-commerce), raggiungendo così l'obiettivo del piano di welfare "maggior benessere e soddisfazione del dipendente, incremento del potere di acquisto della busta paga e ottimizzazione dei costi aziendali"

## Piani welfare con medesima consistenza all'interno della categoria dei destinatari

### Interpello n. 904-1533/2016

**Utilizzo di piattaforme web**– L'interpellante ha chiesto altresì di conoscere se l'assegnazione di un budget figurativo di spesa diversificato per ciascun lavoratore rispetti la normativa ai fini dell'applicazione dell'esenzione fiscale (e, conseguentemente, contributiva).



## Piani welfare con medesima consistenza all'interno della categoria dei destinatari

### Interpello n. 904-1533/2016

**Budget di spesa personalizzato** – L'Agenzia delle entrate regionale, a tale proposito, ha precisato quanto segue *“Tuttavia, come precisato più volte dall'Amministrazione finanziaria (cfr. circolari n. 326 del 23 dicembre 1997, paragrafo 2.2.6, e n. 188 del 16 luglio 1998, paragrafo 4), il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione “alla generalità dei dipendenti” ovvero a “categorie di dipendenti”, ha inteso riferirsi alla generica disponibilità verso un **gruppo omogeneo di dipendenti** (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme messi a disposizione dal datore di lavoro) poiché, invece, qualora l'offerta dell'azienda sia rivolta ad personam oppure consenta di trarre dei vantaggi soltanto ad alcuni e ben individuati lavoratori, non viene riconosciuta l'applicazione delle disposizioni agevolative in esame tassativamente previste. Ne consegue che, sebbene il progetto di “welfare aziendale” varato dalla società istante preveda la possibilità di riconoscere un budget “figurativo” di spesa diversificato per ognuno di loro, è **tuttavia necessario, al fine di permettere una fruizione “omogenea” dell'offerta alla “generalità” dei propri dipendenti** (e consentire, dunque, l'esclusione da imposizione sul reddito da lavoro dipendente del valore dei beni e servizi offerti ai sensi dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR) **che il plafond di spesa, seppur differenziato, abbia quanto meno la medesima consistenza all'interno della singola categoria di dipendenti considerata.***

## Piani welfare con medesima consistenza all'interno della categoria dei destinatari

**Interpello n. 904-1533/2016**

**Budget di spesa personalizzato - Stante all'A.E. Lombardia, per accedere all'agevolazione fiscale occorre che il valore del welfare sia uguale per tutti i dipendenti della categoria omogenea cui appartengono. Tale precisazione non è condivisibile**, in quanto la normativa (quella che individua l'agevolazione fiscale e contributiva con riferimento alla generalità e/o categoria di dipendenti, da intendersi non solo la categoria legale ma anche qualsiasi altra categoria omogenea di dipendenti, così come precisato anche dall'Agenzia delle entrate) non lo prevede e in più ci sono alcuni benefit esenti o parzialmente esenti (art. 51 del TUIR) che possono essere assegnati anche a singoli lavoratori (esempi: prestiti agevolati e contributo in conto interessi; contributi alla previdenza complementare; benefit normalmente imponibili che diventano esenti se, complessivamente, nel periodo d'imposta, non superiori a € 258,23).

Inoltre, risulta sicuramente in linea con la normativa (e si ritiene anche con la precisazione fornita dall'interpello in commento) assegnare un valore di benefit in funzione della retribuzione di ogni singolo dipendente, per esempio il budget di spesa potrebbe essere individuato nel 5% della RAL con arrotondamento a "x" euro superiori. In tale caso si avrebbe la medesima consistenza nella percentuale ma non il valore del plafond di spesa.

Ci si auspica un ulteriore intervento dell'Amministrazione finanziaria finalizzato a ridurre la rigidità interpretativa di cui sopra.

# APE volontaria/aziendale

## L. 232/2016, art. 1, cc. 172

## APE aziendale

La Legge di Bilancio 2017 ha, altresì, previsto che il lavoratore, con i requisiti per l'APE volontaria, possa accordarsi con il datore di lavoro affinché sia quest'ultimo a sostenere, totalmente o parzialmente i costi dell'anticipo pensionistico volontario, anche attraverso gli enti bilaterali o fondi di solidarietà (fondi di solidarietà negoziali e alternativi – artt. 26 e 27 del D. Lgs. 148/2015).

Si parla in questo caso di “Ape aziendale”.

## APE aziendale

**APE volontaria accompagnata dal contributo del datore di lavoro (APE aziendale)**

**La procedura in sintesi**



Il lavoratore che ha richiesto ed ottenuto l'Ape volontaria



Stipula un accordo con il datore di lavoro affinché quest'ultimo incrementi il montante contributivo individuale maturato dal dipendente



Il datore di lavoro calcola l'ammontare del contributo da versare all'INPS



Alla scadenza prevista per il pagamento dei contributi del mese di erogazione della prima mensilità di APE



Versa all'INPS il contributo determinato in un'unica soluzione



Il lavoratore, quando percepirà la pensione, si vedrà trattenere comunque la rata del prestito ricevuto da restituire all'Istituto finanziatore, ma questa trattenuta sarà in parte compensata dall'importo più elevato del trattamento pensionistico percepito derivante dai maggiori contributi versati dal datore di lavoro

## APE aziendale

### Esempi di costo minimo (non inferiore al costo della contribuzione volontaria):

- retribuzione annua utile ai fini del calcolo della volontaria € 30.000 (€ 576/settimana)
- Aliquota contribuzione volontaria **dal 2017: 33,00% (INPS, circ. 12/2017)**
- Contributo annuo APE aziendale: **30.000 x 33,00% = 9.900 (€ 190/settimana)**

Costo aziendale:

- 10 mesi: **€ 8.170 (\*)**
- un anno: **€ 9.900 (\*)**
- un anno e 3 mesi: **€ 12.350(\*)**
- due anni: **€ 19.760 (\*)**
- due anni e 6 mesi: **€ 24.700 (\*)**
- tre anni: **€ 29.640 (\*)**
- Tre anni e sette mesi: **€ 35.403 (\*)**
- (\*) Importo che l datore di lavoro, nel mese in cui verrà pagata al lavoratore la prima mensilità dell'APE, sarà tenuto a versare all'INPS, sulla posizione previdenziale del dipendente.

## APE aziendale

Si ritiene che lo strumento dell'APE aziendale possa essere utilizzato anche come ulteriore benefit da inserire in un piano di welfare aziendale (per incentivarne l'uscita) e, conseguentemente, anche in un accordo collettivo di secondo livello come alternativo al premio in denaro (ultimo premio del lavoratore interessato prima della cessazione del rapporto)