COSTO DEL LAVORO, CONTABILITA' DEL PERSONALE

OPPORTUNITA' E SVILUPPO DEGLI ACCORDI AZIENDALI

19.10.2026

MARIANGELA DI COSTANZO

VICEPRESIDENTE ANPIT PIEMONTE

NUOVO UMANESIMO



E se il lavoro tornasse a misura di persona?

Storia e riferimenti normativi

Anno	Tappa	Riferimento
1970	Statuto dei lavoratori e RSA	L. 300/1970, art. 19
1993	Protocollo Giugni: due livelli di contrattazione	Accordo 23 luglio 1993
2009	Contrattazione di secondo livello: Mirata a incentivare la produttività, la redditività e la competitività aziendale, collegandovi specifici trattamenti o sgravi	Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 e Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009
2011	Contratti di prossimità e Intesa interconfederale	D.L. 138/2011, art. 8; Accordo 28 giugno 2011
2014	Testo Unico sulla rappresentanza	Accordo 10 gennaio 2014
2015	Premi di risultato e welfare; rinvio al secondo livello	L. 208/2015, cc. 182-191; D.Lgs. 81/2015, art. 51
2016	Criteri di misurazione e deposito dei premi	D.I. 25 marzo 2016
2018	Patto della fabbrica	Accordo 9 marzo 2018
Base	Regime fiscale del welfare	TUIR, artt. 51 e 100
Oggi	Premi all'1% fino a 5.000 €, convertibili in welfare	L. 199/2025, art. 1, c. 9; Ris. AdE 22/E del 9 giugno 2026

La contrattazione aziendale

CCNL

Fissa minimi retributivi e regole comuni di settore.

Secondo livello

Il contratto aziendale integra il CCNL e lo adatta alla realtà dell'impresa.

Chi negozia

La direzione aziendale con le RSU o RSA e i sindacati territoriali.

Temi tipici: premi di risultato, orari e flessibilità, welfare, formazione.

Cosa può contenere un accordo (1/2)

Parte economica

Premi di risultato, partecipazione agli utili, superminimi collettivi, indennità per turni, reperibilità e trasferte.

Orario e flessibilità

Turni, banca ore, part-time, lavoro agile e diritto alla disconnessione.

Organizzazione del lavoro

Inquadramento e mansioni, polivalenza, percorsi di carriera, formazione.

Conciliazione vita-lavoro

Permessi e congedi integrativi, ferie solidali, genitorialità, parità di genere.

Cosa può contenere un accordo (2/2)

Salute e sicurezza

Iniziative oltre gli obblighi di legge, prevenzione e benessere organizzativo.

Occupazione

Stabilizzazioni, contratti a termine e somministrazione nei limiti di legge, gestione delle crisi.

Strumenti di controllo

Impianti audiovisivi e controlli a distanza: serve un accordo con RSU o RSA o, in mancanza, l'autorizzazione dell'Ispettorato (Statuto, art. 4).

Relazioni sindacali

Informazione e consultazione, commissioni paritetiche, procedure di raffreddamento dei conflitti.

I limiti dell'accordo

Di norma migliora

L'accordo aziendale può migliorare il CCNL, salvo rinvio del CCNL stesso o deroga ai sensi dell'art. 8.

Deroghe

Intese firmate con criterio maggioritario, per finalità precise (occupazione, competitività, crisi) e solo nelle materie elencate, nel rispetto di Costituzione e vincoli UE.

Chi vincola

Nel sistema del Testo Unico 2014, l'accordo approvato dalla maggioranza della RSU vale per tutto il personale. Con le sole RSA l'efficacia può essere più limitata.

Da verificare sul CCNL applicato e sugli accordi interconfederali di settore.

Il welfare già previsto dal CCNL

CCNL metalmeccanico

Previdenza: fondo Cometa.

Sanità: fondo Metasalute.

Flexible benefit: 200 € annui nel contratto 2021-2024.

Rinnovato nel 2025: 250 € annui

CCNL Servizi assistenziali e socio sanitari (ANPIT-CISAL, 2024-2027)

Welfare contrattuale tramite l'Ente bilaterale En.Bi.C.: sanità integrativa e sostegno per decesso o invalidità.

Secondo livello: premio di risultato e indennità legate alle condizioni di lavoro.

Senza accordo: Indennità di Mancata Contrattazione.

Accordi con RSA o RST, con referendum aziendale.

L'accordo integra il CCNL e non lo duplica. Verificare il CCNL applicato in Azienda.

Gli strumenti di welfare nel contratto

Premio di risultato convertibile

Il lavoratore sceglie tra denaro e beni e servizi di welfare.

Previdenza e sanità integrativa

Contributi a fondi pensione e casse sanitarie con regime fiscale agevolato.

Servizi per la famiglia

Istruzione, asili nido, centri estivi, assistenza ad anziani e non autosufficienti.

Fringe benefit

1.000 € annui (2.000 € con figli a carico) nel 2025-2027; se si supera la soglia, tutto l'importo è imponibile.

Accordo o regolamento aziendale?

	Accordo di secondo livello	Regolamento aziendale
Natura	Negoziato con RSU o RSA e sindacati.	Atto unilaterale del datore di lavoro.
Premi agevolati e conversione in welfare	È lo strumento richiesto: serve un contratto collettivo di secondo livello.	Non basta.
Welfare ex art. 51 TUIR	Possibile.	Possibile, se rivolto alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti.
Modifiche	Richiedono una nuova intesa con le parti firmatarie.	Il datore può modificarlo, nei limiti dei diritti già maturati.
Deducibilità per l'azienda	Integrale (art. 95 TUIR).	Integrale solo se configura un obbligo negoziale; altrimenti entro il 5 per mille del costo del lavoro (art. 100).

Fonti: circolari AdE 28/E del 2016 e 5/E del 2018; TUIR, artt. 51, 95 e 100.

Dove nasce il valore economico

	Lavoratore	Azienda
Fisco e contributi	Trattamento agevolato sulle quote di welfare, nei limiti di legge.	Nessun contributo sulle quote esenti; costo integralmente deducibile se c'è un obbligo negoziale.
Valore	Più potere d'acquisto netto rispetto a un pari importo in busta paga.	Retention, attrazione dei talenti, clima aziendale.
Costo nascosto	Minore contribuzione previdenziale sulle quote esenti.	Gestione della piattaforma e comunicazione ai dipendenti.

Esempio: 100 euro

In busta paga

60,84 €

netti al lavoratore. Costo per l'azienda: 130 €.

Premio di risultato all'1%

89,90 €

netti al lavoratore. Costo per l'azienda: 130 €.

In welfare

100 €

di beni e servizi al lavoratore. Costo per l'azienda: 100 €.

Per ogni euro netto percepito, l'azienda spende 2,14 € in busta paga, 1,45 € con il premio all'1% e 1,00 € in welfare.

Ipotesi: contributi lavoratore 9,19%, IRPEF 33%, contributi datore 30%, premio tassato all'1%.

Parità di genere: un incentivo collegato

La certificazione

Rilasciata da organismi accreditati secondo la prassi UNI/PdR 125:2022.

Il vantaggio

Esonero fino all'1% dei contributi a carico del datore, con tetto di 50.000 € annui (L. 162/2021, art. 5).

Come si chiede

Domanda all'INPS con il modulo online dedicato, entro i termini fissati ogni anno.

Si lega bene alle misure di conciliazione e genitorialità previste nell'accordo.

Tre punti da presidiare

Welfare non è salario

Se sostituisce aumenti strutturali, il potere d'acquisto nel lungo periodo può ridursi.

Effetti sulla pensione

Le quote esenti da contributi non generano contribuzione previdenziale.

Uso effettivo

Se i servizi non rispondono ai bisogni, il credito welfare resta inutilizzato.

Gli errori da evitare

Accordo non depositato

Il contratto va depositato con dichiarazione di conformità entro 30 giorni dalla firma. Il termine è ordinatorio, ma all'erogazione il deposito deve esserci.

Regolamento al posto del contratto

Per i premi agevolati serve un contratto collettivo di secondo livello; un regolamento unilaterale non basta.

Welfare senza criteri

Va offerto alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee: criteri arbitrari mettono a rischio l'esenzione.

Indicatori non verificabili

Obiettivi vaghi, senza baseline né fonte del dato, rendono il premio contestabile in un controllo.

Verificare sempre i requisiti vigenti prima di impostare il piano.

Piattaforme welfare: costi e limiti

Commissioni

Possono incidere sul costo effettivo del piano, soprattutto nelle aziende piccole.

Tempi di attivazione

Servono tempo per accordo, deposito e avvio del portale prima di erogare.

Credito non utilizzato

L'accordo deve dire cosa accade al residuo a fine periodo.

Catalogo dei servizi

Va verificato che copra i bisogni reali dei dipendenti.

Il ruolo del consulente

Analisi di fattibilità

Simulazione del costo per l'impresa e del netto per il lavoratore.

Disegno del piano

Strumenti e importi coerenti con CCNL e accordo aziendale.

Supporto alla trattativa

Affiancamento dell'impresa nel confronto con RSU e sindacati.

Gestione e controllo

Deposito, conformità, piattaforma e monitoraggio dell'utilizzo.

Gli indicatori dei premi di risultato

La norma richiede incrementi misurabili e verificabili di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione, con criteri definiti nel contratto.

Produttività

Pezzi per ora lavorata, volumi prodotti.

Redditività

Margine operativo, valore aggiunto.

Qualità

Riduzione di scarti, resi e reclami.

Efficienza

Tempi di consegna, consumi, fermi macchina.

Per ogni indicatore: periodo di riferimento, soglia di incremento, fonte del dato e chi verifica.

Riferimento: D.I. 25 marzo 2016. La partecipazione agli utili è ammessa a prescindere dagli incrementi.

Dalla trattativa all'erogazione

1. Bisogni

Analisi di cosa serve davvero alla popolazione aziendale.

2. Accordo

Intesa con RSU o RSA e sindacati su importi e strumenti.

3. Deposito

Deposito telematico dell'accordo e dichiarazione di conformità.

4. Piattaforma

Attivazione del portale e comunicazione ai dipendenti.

Un caso pratico

PMI manifatturiera con 80 dipendenti e RSU. Premio fino a 1.200 € a testa, legato alla riduzione degli scarti di produzione; ogni dipendente può convertirlo in welfare.

1. Bisogni e costi

Sondaggio tra i dipendenti e simulazione del costo per l'azienda e del netto per il lavoratore.

2. Accordo con la RSU

Obiettivo sugli scarti, criteri di misurazione e opzione di conversione in welfare.

3. Deposito

Deposito telematico entro 30 giorni dalla firma, con dichiarazione di conformità.

4. Piattaforma ed erogazione

Scelta di ciascun dipendente, misurazione a fine periodo ed erogazione del premio.

Caso ipotetico.

I tre concetti chiave

1. Welfare aggiuntivo

Crea valore quando si aggiunge al salario e non lo sostituisce.

2. Premio all'1%

Con l'imposta sostitutiva all'1%, il premio di risultato è un'alternativa molto vantaggiosa alla busta paga ordinaria.

3. Qualità dell'accordo

Indicatori verificabili e deposito corretto contano più dell'importo.

Fonti e documenti di riferimento

Fonte	Cosa regola
L. 208/2015, cc. 182-191	Premi di risultato e welfare
D.I. 25 marzo 2016	Criteri di misurazione e deposito dei premi
Circolari AdE 28/E del 15 giugno 2016 e 5/E del 29 marzo 2018	Chiarimenti su premi e welfare
TUIR, artt. 51, 95 e 100	Regime fiscale del welfare
L. 199/2025, art. 1, c. 9; Ris. AdE 22/E del 9 giugno 2026	Premi all'1% e conversione in welfare
L. 162/2021, art. 5	Esonero contributivo per la parità di genere
D.L. 138/2011, art. 8	Contratti di prossimità e deroghe
L. 207/2024, art. 1, c. 390	Fringe benefit: 1.000 € (2.000 € con figli) nel 2025-2027







www.odcec.torino.it
www.linkedin.com/company/odcec-torino/
www.youtube.com/channel/UCBUHnLEOEHA6YY-MLr8vG8A/videos