

GUIDA ALLE PAGHE

2017
7

LUGLIO

ANNO XIII - Luglio 2017, n. 7 - Direzione e redazione Strada 1, Palazzo F6 20090 MILANOFIORI/ASSAGO
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

GUIDE OPERATIVE

- Ccnl Metalmeccanici: flexible benefit obbligatori

PAGHE

- Malattia: calcolo della RMG quando il periodo di riferimento non è stato interamente lavorato

INSERTO

- Modello 770: novità 2017

PROCEDURE DEL PERSONALE

- Quali alternative ai voucher?
- Lavoratori autonomi dello spettacolo: contributo di malattia
- L'Inps cambia l'inquadramento aziendale con effetto retroattivo: conseguenze ai fini Inail

AGENDA

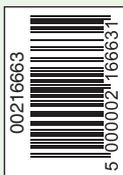
- Contratti collettivi

DATI TABELLARI

- Tfr e crediti di lavoro

SCHEDE CCNL

- Legno e arredamento - Pmi - Confapi
- Autoscuole



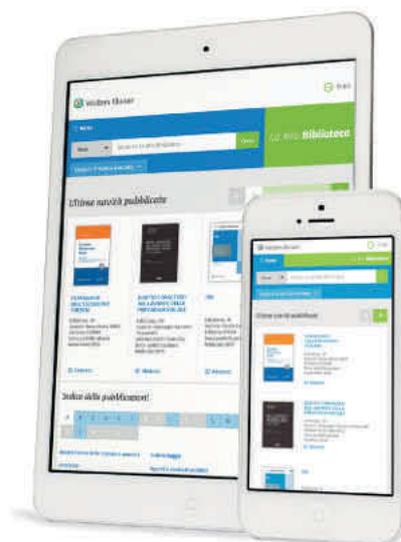
*Se posso personalizzarla
in base alle mie aree
d'interesse,*

è **La Mia Biblioteca**

*La Mia **Biblioteca*** è la prima biblioteca professionale digitale con migliaia di testi pubblicati da CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA, il fisco, LEGGI D'ITALIA e Altalex. Puoi trovare risposte certe grazie all'autorevolezza delle fonti e ad un motore di ricerca intuitivo, semantico e veloce. Puoi consultarla online ovunque, sempre, da qualsiasi dispositivo mobile. Puoi personalizzarla in base alle tue aree di interesse e alle tue esigenze professionali. Puoi integrarla a 360° con le tue banche dati Wolters Kluwer.

è **pensata per te,
richiedi subito una prova!**

lamiabiblioteca.com



 **Wolters Kluwer**

Sommario

Guide operative	Ccnl Metalmeccanici: flexible benefit obbligatori Stefano Liali _____	381
Paghe	Malattia: calcolo della RMG quando il periodo di riferimento non è stato interamente lavorato Sara Nicoli _____	387
Procedure del personale	Quali alternative al voucher? Stefano Carotti _____	392
	Lavoratori autonomi dello spettacolo: contributo di malattia Angela Fusco _____	398
Inserito	Modello 770: novità 2017 Flavia Martinelli	
Procedure del personale	L'Inps cambia l'inquadramento aziendale con effetto retroattivo: conseguenze ai fini Inail Ernesto Murolo _____	403
Agenda contratti	Contratti collettivi _____	410
Dati tabellari	Tfr e crediti di lavoro _____	421
Schede contratti	Legno e arredamento - Pmi - Confapi Autoscuole	

Si segnala che le opinioni espresse dai Funzionari dei Ministeri e dell'Inps non sono vincolanti per l'Amministrazione di appartenenza.

Guida alle Paghe

Mensile di consulenza
per le paghe
e le procedure del personale

Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori
Assago (MI)
<http://www.ipsoa.it>

Direttore Responsabile

Giulietta Lemmi

Direzione scientifica

Massimo Brisciani

Redazione

Roberta Antonelli, Federica Calcagno,
Stefano Minardi, Massimo Mutti,
Evelina Pisu, Barbara Settimi

Realizzazione grafica

Ipsa

Fotocomposizione

Integra Software Services Pvt. Ltd.

Stampa

ROTOLITO LOMBARDA S.p.A.
Via Sondrio, 3 - 20096 Seggiano di Pioltello (MI)
Tel. 02.92.195.1

Autorizzazione

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 732
del 18 ottobre 2004
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in
abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

Contributi redazionali

Per informazioni in merito a contributi, articoli
ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:
Ipsa Redazione Guida alle Paghe
Tel. 02 82476.550 - Fax 02 82476.227
e-mail: redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it
Casella Postale 12055 - 20120 Milano

Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti,
numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o
telefonare a:

Ipsa Servizio Clienti

Tel. 02 82476.1 - Fax 02 82476.799
Serviziorepostaaautomatica:
Tel. 02 82476.999
Casella postale 12055 - 20120 Milano

Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il
n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

Pubblicità:



Wolters Kluwer

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it

Strada 1 Palazzo F6
20090 Milanofiori Assago (MI), Italia

Abbonamenti

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di
sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza di
disdetta da comunicarsi entro 60 gg. prima della data
di scadenza a mezzo raccomandata A.R. da inviare a
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Strada 1 Pal. F6 Milanofiori
20090 Assago (MI).

Servizio Clienti: tel. 02.824761 - e-mail:
servizio.clienti@ipsoa.it - www.ipsoa.it/servizioclienti

Indirizzo internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento
l'estensione on line della Rivista, consultabile
all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com.

Italia

Abbonamento annuale: € 220,00

Esteri

Abbonamento annuale: € 440,00

Prezzo copia € 26,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso all'atto della
richiesta

Distribuzione

Vendita esclusiva per abbonamento.
Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico
è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e
per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del
D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e
successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,

ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196.

La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database
elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l. con sede
legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago
(MI), titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite
propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La
riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti
postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai
sensi dell'art. 130, comma 4, del D.Lgs. n. 196/2003, anche a fini di
vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della
presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di
cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai
Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per
violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai
fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comuni-
cazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei respon-
sabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi
a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Centro Direzionale
Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), o inviando
un Fax al numero: 02.82476.403.

A cura di Stefano Liali - Consulente del lavoro

Ccnl Metalmeccanici: flexible benefit obbligatori

L'ipotesi di rinnovo del Ccnl per i lavoratori del settore metalmeccanico, sottoscritto il 26 novembre 2016 da Federmeccanica, Assistal, Fiom, Fim e Uilm, per il quadriennio dal 2016 al 2019, è stato integrato da un accordo firmato il 27 febbraio 2017.

Il rinnovo del Ccnl qui in esame è stato il primo, dopo molti anni, che ha visto firmatarie tutte e tre le maggiori Oo.Ss. dei lavoratori (Cgil, Cisl e Uil). L'accordo raggiunto, sottoposto a referendum tra i lavoratori dal 18 al 20 dicembre 2016 e approvato a maggioranza, è diventato operativo il 19 gennaio scorso.

Il 27 febbraio 2017 è stato definito il testo contrattuale sul welfare, dando seguito a quanto era stato convenuto con l'accordo di rinnovo del 26 novembre 2016.

In particolare, i datori di lavoro, a decorrere dal 1° giugno 2017, devono mettere a disposizione dei lavoratori un'offerta di beni e servizi di welfare del valore di € 100, elevato a € 150 e ad € 200, rispettivamente a decorrere dal 1° giugno 2018 e dal 1° giugno 2019, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Nell'accordo integrativo vengono proposti esempi di beni e servizi di welfare che potranno essere forniti, i.c.d. flexible benefit: dai corsi di formazione a beni ricreativi, come abbonamenti a riviste, attività culturali, attività sportive, servizi di assistenza domiciliare o servizi sanitari, come visite specialistiche e check up sanitari, fino a pellegrinaggi religiosi e ai beni in natura come carburante, ricariche telefoniche o servizi di trasporto collettivo.

Flexible benefit

I flexible benefit sono modelli alternativi di retribuzione del lavoro dipendente che, essendo soggetti ad una normativa agevolata riguardo all'imposizione fiscale e contributiva, consentono al datore di lavoro di concedere servizi e beni (*benefits*) ai dipendenti al fine di ottenere un risparmio sul costo del lavoro e anche fiscale per l'azienda ed un aumento della capacità di spesa per i dipendenti.

Vantaggio fiscale

Il vantaggio fiscale è duplice in quanto i benefit, esenti dal prelievo fiscale, riducono (e, in alcuni casi, eliminano del tutto) il cuneo fiscale abbassando il costo del lavoro sopportato dall'impresa, e al contempo aumentano il potere di acquisto, si potrebbe anche presumere la soddisfazione, del dipendente che ottiene benefit di valore equivalente in alcuni casi ai premi di produzione in altri, diversamente dalla conversione dei premi di produzione, alle opere e ai servizi ricevuti o acquistati direttamente e rimborsati senza alcun prelievo dell'imposta e della contribuzione sul rimborso ricevuto.

Vantaggi per il dipendente

Operativamente, ai dipendenti che scelgono i flexible benefit quale modello alternativo di retribuzione viene assegnato un budget di spesa attraverso il quale è possibile comporre liberamente, in modo personalizzato, il pacchetto di benefit che più rispecchia le proprie necessità ed aumenta, come diretta conseguenza, il loro benessere personale e familiare minimizzando l'impatto fiscale e contributivo, come abbiamo già detto, tanto per il dipendente quanto per l'azienda.

Schede di sintesi

Questo modello operativo, il c.d. "carrello della spesa", consente al dipendente un'ampia libertà di scelta circa i benefit di cui chiedere l'erogazione o il rimborso all'interno di un piano personalizzato. I benefit non soggetti al prelievo dell'imposta sono stati identificati in modo preciso e tassativo; pertanto, il dipendente dovrà effettuare le sue scelte tra quelli individuati dalle disposizioni in materia. Vediamo nel dettaglio, anche se a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella Tabella 1 e nella Tabella 2, quali possono essere gli strumenti di welfare aziendale (Federmeccanica, circ. 1° marzo 2017, Prot. n. 06/17/R/RES/L.2.11.d. fasc. I).

Strumenti di welfare

Tabella 1 - Opere e servizi per finalità sociali

Riferimento normativo: art. 51, c. 2, lett. f), Tuir

Regime fiscale e contributivo: totalmente esenti

Soggetti beneficiari: dipendenti e familiari, anche se non fiscalmente a carico

Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
- utilizzo di una piattaforma elettronica
- documento di legittimazione (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Finalità	Servizi
Educazione e istruzione	<ul style="list-style-type: none"> • Corsi extraprofessionali • Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) • Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	<ul style="list-style-type: none"> • Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ... • Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ... • Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ... • Viaggi (pacchetti completi), cofanetti viaggi, pacchetti case vacanza • Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze • Attività culturali (mostre e musei) • Biblioteche • Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)
Assistenza sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Assistenza domiciliare • Badanti • Case di riposo (R.S.A.) • Manutenzioni domestiche
Assistenza sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Check up medici • Visite specialistiche • Cure odontoiatriche • Terapie e riabilitazione • Sportello ascolto psicologico
Culto	<ul style="list-style-type: none"> • Pellegrinaggi (pacchetti completi)

Tabella 2 - Somme, servizi e prestazioni

Riferimento normativo: art. 51, c. 2, lett. f-bis), f-ter), Tuir

Regime fiscale e contributivo: totalmente esenti

Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico

Modalità di erogazione:

- strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- in questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione
- utilizzo di una piattaforma elettronica
- documento di legittimazione (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

<p>Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asili nido • Servizi di babysitting • Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore • Università e Master • Libri di testo scolastici e universitari
<p>Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doposcuola o Pre-scuola • Buono pasto mensa scolastica • Scuolabus, gite didattiche • Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)
<p>Ludoteche e centri estivi e invernali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Spese per frequentazione di campus estivi e invernali • Spese per frequentazione di ludoteche
<p>Borse di studio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
<p>Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) • Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica) 	<ul style="list-style-type: none"> • Badanti • Assistenza domiciliare • Case di riposo (R.S.A.) • Case di cura

Agevolazioni per l'uso del welfare

È opportuno ricordare che il Tuir (Testo unico delle imposte dirette) contiene, in particolare all'art. 51, c. 2, lett. d), e al c. 3 dello stesso articolo, ulteriori disposizioni finalizzate ad agevolare l'utilizzo del welfare aziendale. Inoltre non possiamo non richiamare gli ultimi interventi del legislatore, sempre per ampliare le opere e i servizi del welfare, eseguiti con la legge di bilancio per l'anno in corso. Infatti proprio l'art. 1, cc. 161-162, legge n. 232/2016 ha modificato l'art. 51 del Tuir.

Viene infatti previsto che le disposizioni di cui al c. 2, lett. f), dell'art. 51 del Tuir, devono interpretarsi 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 del lavoro, di accordo interconfederale, di contratto collettivo territoriale. Dunque viene puntualizzato che l'utilizzazione di opere e servizi offerti dal datore di lavoro riconosciuti volontariamente o sulla base di accordi collettivi o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, al coniuge, figli ed altri familiari di cui all'art. 12 Tuir per le finalità di educazione,

Esclusione dalla base imponibile

istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto potrà essere prevista anche dal contratto collettivo a prescindere dal livello.

Inoltre, l'esclusione dalla base imponibile si amplia. Dopo l'inserimento della lett. f-ter) al c. 2 dell'art. 51 del Tuir che aveva previsto l'esenzione per le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, è stato previsto l'inserimento nella lett. f-quater) di un'altra ipotesi di esenzione.

In particolare, vengono considerati esenti anche i contributi e 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 dall'art. 2, c. 2, lett. d), nn. 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

Ccnl - Art. 17 - Sez. Quarta - Tit. IV

I flexible benefit, ovvero piani di remunerazione modulari, integrativi e flessibili erogati dal datore di lavoro attraverso una serie di servizi mirati a incrementare il potere di acquisto dei dipendenti e a rispondere alle loro esigenze personali e familiari, approdano nella contrattazione collettiva nazionale. Essi, non si limitano solo ad incentivare la produttività (essendo tale funzione sempre esercitabile al secondo livello, grazie alla possibilità di convertire in benefit il premio di risultato), ma perseguono lo scopo più tradizionale del Ccnl, ovvero tutelare il potere d'acquisto di tutti i lavoratori, garantendo le condizioni di trattamento di base del settore di appartenenza.

Infatti, il rinnovo del Ccnl ha voluto inserire misure di welfare, che sono state negli anni passati, invece, il punto di forza della contrattazione collettiva aziendale e territoriale; misure che il legislatore ha voluto incentivare, capaci di stimolare la produttività, contenendo i costi e lasciando alla contrattazione decentrata il tema del salario variabile.

L'accordo di primo livello, ha peraltro maggiori possibilità di contenere le disomogeneità nell'erogazione di benefici di utilità sociale tra grandi e piccole-medie imprese, garantendo così una maggiore universalità del modello di welfare aziendale.

Nell'ipotesi di accordo che Federmeccanica, Assistal, Fiom, Fim e Uilm, hanno sottoscritto il 26 novembre 2016, era stato stabilito, trovando la sua attuazione con l'integrativo del 27 febbraio 2017, più precisamente con l'art. 17, Sezione Quarta, Titolo IV, che, a decorrere dal 1° giugno, i datori di lavoro devono mettere a disposizione dei lavoratori un'offerta di beni e servizi di welfare del valore di € 100,00 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

La contrattazione di secondo livello ed aziendale potrà integrare quanto già previsto dall'accordo collettivo di primo livello, ovvero, ove già presente con analoghe prestazioni, armonizzarsi con quanto disposto a livello nazionale. Resta inteso, questo hanno comunicato le parti che hanno sottoscritto l'accordo integrativo, che l'offerta di beni e servizi di welfare prevista dal Ccnl si aggiunge agli strumenti di welfare già presenti in azienda, sia unilateralmente riconosciuti che derivanti da accordi collettivi.

Vediamo nel dettaglio come si articola la previsione di cui all'art. 17 del Ccnl in esame.

Hanno diritto ad avvalersi della suddetta offerta di prestazioni di welfare:

- tutti i lavoratori dipendenti, ai quali si applica ed hanno aderito al Ccnl in commento, titolari di un rapporto di lavoro in corso al 1° giugno 2017, ovvero siano comunque assunti

Contenuti dell'accordo

Soggetti beneficiari

Destinazione delle somme

entro il 31 dicembre di ciascun anno, a condizione che abbiano superato fruttuosamente il periodo di prova e che non siano in aspettativa né retribuita né indennizzata (aspettativa per malattia, per motivi di studio, o altro) per tutto il periodo che va dal 1° giugno al 31 dicembre;

- per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è necessario l'ulteriore requisito di aver maturato un'anzianità di servizio pari ad almeno 3 mesi complessivi nel corso di ciascun anno solare (1° gennaio – 31 dicembre);
- per i lavoratori part-time, sia esso orizzontale, verticale o misto, il valore dei suddetti strumenti di welfare non è riproporzionato a causa del loro ridotto orario contrattuale;
- per quanto riguarda i lavoratori con contratto di somministrazione, in base al principio di non discriminazione (art. 35, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015) le aziende interessate sono tenute a comunicare alla società di somministrazione quanto stabilito dall'accordo di rinnovo in materia di welfare.

Inoltre, in relazione alla tipologia di prestazione erogata, tali benefici possono estendersi anche ai familiari dei lavoratori rientranti nelle categorie previste, anche se non fiscalmente a carico, ovvero essere esclusivamente indirizzati ai lavoratori, o ai suoi familiari. Per questa ragione si parla di "servizi cuciti a misura di dipendenti".

Le somme per il welfare, € 100,00, 150,00 e 200,00, possono, rispettivamente per il 2017, 2018 e 2019, essere destinati, anche per un solo anno, al Fondo Cometa (Fondo di previdenza complementare negoziale di settore) o al Fondo mètaSalute (Fondo sanitario negoziale di settore) secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi.

In tale ipotesi ma anche in previsione di possibili modifiche delle attuali condizioni normative, l'accordo integrativo ha precisato che i suddetti importi devono essere comprensivi degli eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda. Al contrario, non possono essere scomputati eventuali costi, commerciali o amministrativi, derivanti dall'attivazione o gestione dei servizi di welfare.

Esempio

Netto in busta con flexible benefit

Un datore di lavoro, seguendo le disposizioni di cui all'art. 17, Sezione Quarta, Titolo IV, Ccnl per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (2016 – 2019), ha attivato un piano di welfare aziendale rendendo disponibile la somma di € 100,00 ai propri lavoratori. Per mezzo dell'uso di una piattaforma elettronica i lavoratori potranno scegliere come utilizzare la somma disponibile per ricevere le opere e servizi che non subiranno né il prelievo fiscale né quello contributivo.

Il lavoratore sceglie, tra le opere e i servizi messi a disposizione dalla piattaforma elettronica, il rimborso del buono pasto della mensa scolastica del figlio pari ad € 80,00. Il lavoratore è dipendente di una officina meccanica con meno di 15 dipendenti.

Le detrazioni spettanti per il figlio sono calcolate, per accordo tra i genitori, sulla busta paga del coniuge che ha un reddito complessivo di ammontare più elevato. Il lavoratore non ha familiari a carico e il mese in elaborazione è di 31 giorni.

Tutte le condizioni prescritte dal Ccnl devono intendersi rispettate. Il lavoratore attraverso la piattaforma elettronica avrà inserito il documento della spesa sostenuta per la mensa scolastica dichiarando, inoltre, che il figlio frequenta la scuola a tempo pieno. Questa spesa è di tipo rimborsale e rientra tra le opere e i servizi inseriti nell'art. 51, c. 2, lett. f-bis), Tuir. Il netto in busta paga, nell'esempio, senza il rimborso della spesa sostenuta sarebbe stato di € 1.600,00 anziché di € 1.680,00. Il lavoratore potrà godere del residuo della somma a lui destinata per il piano di welfare aziendale pari a € 20,00

Schede di sintesi

che potrà utilizzare per alte opere e servizi di tipo rimborsuale (Tabella 2) o in convenzione (Tabella 1).

Busta paga

PAGA BASE		CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA'	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR 1	TERZO ELEMENTO	VARIE 3
								TOTALE
								2.200,00
CODICE	DESCRIZIONE				QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE
0001 5000	RETRIBUZIONE ORDINARIA WELFARE (CCNL - ART. 17, SEZ. IV, TIT. IV)				26	84,61538	2.200,00 80,00	
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ.	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID		
2.200,00	202,18					202,18		
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI					CTR FASI	TOT CONTRIBUTI	
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	PREMI DETASSATI	IMPOSTA SOST. SU PREMI	RITENUTE IRPEF	
M 1.997,82	489,41	90,83		398,58			398,51	
A 25.971,66						IMP. TASS. SEPARAT	IRPEF TASS SEP	
GG	DETRAZ. LAV.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.	ULTER. DETRAZ.		
M 31	90,83						TOTALE COMPETENZE	TOTALE TRATTENUTE
A							2.280,00	600,69
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT.	NETTO A PAGARE	
						0,69	1.680,00	
HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL		
TFR								
IBAN								
NOTE				FIRMA			PERIODO PAGA	MARZO 2017

Riferimenti normativi

- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (o Tuir), art. 51, cc. 2-3
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, cc. 182-191
- Legge 16 dicembre 2016, n. 232, art. 1, cc. 161-162
- Ministero delle finanze, circolare 23 dicembre 1997, n. 326
- Ministero delle finanze, circolare 22 dicembre 2000, n. 238
- Agenzia delle entrate, circolare 15 giugno 2016, n. 28
- Art. 17, Ccnl per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (2016-2019)