

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 26 febbraio 2024, n. 8

La richiesta di tempo da parte dei lavoratori è una crescente tendenza che emerge chiaramente anche dai contratti collettivi aziendali di importanti aziende di diversi settori economici come **Luxottica, Lamborghini**, Intesa San Paolo, Unicredit, Enel (si vedano F. Alifano, *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/188 - L'accordo Luxottica: un presidio di territorio oltre la "settimana corta"*, in Bollettino ADAPT 12 febbraio 2024, n. 6; A. Zaniboni, *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/181 - Flessibilità e conciliazione vita-lavoro: le parole d'ordine dell'Ipotesi di Contratto integrativo aziendale di Automobili Lamborghini*, in Bollettino ADAPT 18 dicembre 2023, n. 44; D. Porcheddu, *Smart working e "settimana corta" in Intesa Sanpaolo: un esempio di "transizione digitale" negoziata*, in *DRI*, 2023, n. 3, pp. 852-861).

Non soltanto gli accordi sono volti alla riduzione dell'orario di lavoro e/o all'incremento delle ore di permesso connesse a particolari eventi, si sta diffondendo anche **la possibilità di avere a disposizione permessi aggiuntivi (a scelta del lavoratore) attraverso la conversione del premio di risultato in ore aggiuntive di permesso**. Esempi di questo tipo si trovano nell'accordo ENEL del 5 luglio 2023 e nell'accordo UniCredit del 13 febbraio 2024.

Nell'accordo Unicredit è confermata la possibilità, risalente all'accordo del 13 aprile 2018, di **conversione del premio di produttività 2023 in tempo**, ossia nei c.d. **"welfare days"**, nel limite della capienza dell'importo del premio e in ogni caso per un massimo di 5 giorni, a condizione di un residuo ferie relativo agli anni precedenti uguale o inferiore a 5 giorni al 31 gennaio 2024. Per calcolare l'importo del premio convertibile in permessi, è individuato il valore unitario medio di riferimento per ogni giornata di permesso (Aree Professionali: 113 €; QD1 e QD2: 144 €; QD3 e QD4 208 €). Il relativo valore non è computato al fine del calcolo del TFR. Nel caso di mancato utilizzo dei giorni di permesso derivanti dalla conversione, l'equivalente economico dell'eventuale residuo alla chiusura del conto welfare (27 novembre 2024) non potrà essere riconvertito in denaro e verrà accreditato nella posizione a capitalizzazione individuale presso il Fondo Pensione del Lavoratore

interessato.

Nel caso di ENEL, è prevista la possibilità di convertire quote del premio di risultato in una o più giornate intere di permesso aggiuntivo fino a 5 giorni, da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione del premio. **Anche in questo caso, si stabilisce il controvalore per la convezione** del premio in giornate di permesso, fissato nel valore della retribuzione giornaliera nel mese di erogazione del premio. **L'accordo ENEL comprende l'esplicitazione del trattamento fiscale e contributivo** degli importi corrispondenti alle giornate di permesso, espressa in questi termini «le Parti si danno atto che **in base alla disciplina normativa vigente l'eventuale sostituzione del premio di risultato in giornate di permesso rende inapplicabili le agevolazioni di cui alla citata legge n. 208/2015, con la conseguenza che il valore delle giornate di permesso risulterebbe assoggettato all'ordinaria impostazione fiscale e contributiva**».

La conversione del premio di risultato in permessi non può godere dell'esenzione totale da imposizione fiscale e contributiva come invece avviene nel caso di conversione del premio in misure di welfare, poiché la disposizione normativa (comma 184 dell'art. 1, L. 28 dicembre 2015, n. 208) **riserva questo vantaggio alla sola conversione né «le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51» del TUIR**, non quindi nella conversione in altre prestazioni o misure. Pertanto, **in caso di scelta di permessi invece che di “consuete” misure di welfare i lavoratori non potranno vedere l'importo lordo del premio trasformarsi in un controvalore netto**, come nel caso di scelta di tali misure (v. tabella 1 e S. Spattini, [Legge di Bilancio 2024: tassazione agevolata e welfarizzazione del premio di risultato](#), in *Bollettino ADAPT 29 gennaio 2024, n. 4*). Inoltre, non soltanto il controvalore in permessi non beneficia dell'esenzione totale, ma nemmeno della tassazione agevolata al 5% (ricorrendone le condizioni) prevista in caso di erogazione monetaria del premio di risultato.

Benché la conversione del premio di risultato in permessi non goda, pertanto (stante la normativa attuale e in assenza di prassi), dell'esonero da contribuzione e tassazione, tale possibilità potrebbe essere di particolare valore per i lavoratori che abbiano necessità o interesse a usufruire di uno strumento aggiuntivo di bilanciamento tra vita privata e lavorativa.

Tabella 1

Premio in denaro

Conversione in welfare

Importo LORDO	1.000,00	1.000,00
Contributi sociali a carico lavoratore (9,19%)	91,90	0
Importo al netto dei contributi sociali	908,10	0
Tassazione agevolata al 5%	45,41	0
Importo NETTO lavoratore	862,70	1.000,00
Contributi a carico datore (30%)*	300,00	0
COSTO a carico del datore	1.300,00	1.000,00
CUNEO fiscale-contributivo	437,31	0

*L'aliquota totale a carico del datore di lavoro dipende dal settore e da altri fattori.

Silvia Spattini

Ricercatrice ADAPT

 [@SilviaSpattini](#)