

Legge di bilancio 2017. Premi di produttività e welfare aziendale

La Legge di Bilancio, approvata dal Senato lo scorso 7 Dicembre, ha previsto, fra le altre, nuove misure per i bonus di produttività: nel 2017 sarà raddoppiato l'importo dei premi di produttività detassati ed è prevista la detassazione totale per le misure di welfare aziendale.

Le novità introdotte prevedono inoltre importanti agevolazioni per i lavoratori e l'estensione della platea di beneficiari dei premi legati alla produttività aziendale.

.....

Tra le misure introdotte, a decorrere dal 1° Gennaio 2017, dalla nuova legge di Bilancio si prevede il potenziamento delle misure incentivanti riguardanti i premi di produttività e le misure di welfare aziendale in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato.

Viene potenziato il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, degli accordi interconfederali e dei contratti collettivi territoriali, attraverso i quali sarà possibile disporre l'esclusione, dalla base imponibile a fini IRPEF, dell'uso delle opere e dei servizi forniti direttamente dall'imprenditore, ed utilizzabili dalla generalità dei dipendenti per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione ed assistenza.

Qui di seguito vediamo nel dettaglio le misure.

Premio di produttività e welfare aziendale

Art. 23

L'articolo 23, al comma 1 reca, in primo luogo, alcune modifiche alla disciplina tributaria specifica per gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati, di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

In secondo luogo, il comma 1 reca norme su alcuni valori, somme o servizi, percepiti o goduti dal dipendente, per sua scelta, in sostituzione, totale o parziale, delle somme oggetto del suddetto regime tributario agevolato (cosiddetto *welfare* aziendale).

Sempre in tema di *welfare* aziendale, i commi 2 e 3 concernono l'esclusione di alcune fattispecie dalla base imponibile IRPEF del lavoratore dipendente.

- *Si ricorda che tale regime tributario (fatta in ogni caso salva l'ipotesi di espressa rinuncia al medesimo da parte del lavoratore) consiste in un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10%, e concerne esclusivamente le somme ed i valori suddetti corrisposti in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.*

Nuove soglie

- Viene ampliato l'ambito soggettivo dei lavoratori dipendenti privati ammessi al regime in esame: viene infatti previsto un innalzamento da 50.000 a 80.000 euro, del tetto massimo di reddito di lavoro dipendente, relativo al periodo d'imposta precedente, che consente l'accesso alla tassazione agevolata.
- Gli importi dei premi erogabili aumentano:
 - da 2.000 a 3.000 euro, nella generalità dei casi;
 - da 2.500 a 4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Premi e welfare

- Viene specificato che i valori e servizi percepiti o goduti dal dipendente (relativi a uso promiscuo di veicoli, concessione di prestiti, fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, servizi gratuiti di trasporto ferroviario) e considerati, in base alle norme fiscali come reddito da lavoro dipendente ai fini IRPEF, rientrano nell'imposizione IRPEF ordinaria anche qualora il dipendente fruisca dei medesimi valori o servizi in sostituzione (totale o parziale) delle somme oggetto del suddetto regime tributario agevolato.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- Si prevede inoltre che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%:
 - i contributi alle forme pensionistiche complementari, anche se superano il limite di deducibilità pari a 5.164,65 euro;
 - i contributi di assistenza sanitaria versati a enti o casse aventi esclusivamente fini assistenziali;
 - le azioni distribuite ai dipendenti a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione, anche oltre il limite di esenzione pari a 2.065,83 euro.
- Il lavoratore può scegliere di sostituire il premio di produttività, in tutto o in parte, con una serie di somme previste dall'*articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui redditi, Dpr 917/86*, (ad esempio buoni pasto, contributi previdenziali, borse di studio). In questo caso, le somme non concorrono a formare il reddito complessivo del lavoratore e non sono soggette all'aliquota sostitutiva del 10%.
Si tratta di prestazioni di welfare aziendale previste dal *comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR* (ad esempio: contributi previdenziali e assistenziali, mensa o buoni pasto, servizi di trasporto collettivo, prestazione offerte dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti, azioni).

In materia di welfare aziendale, rientrano tra le misure agevolabili:

- 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;
- l'utilizzazione di 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.

Le misure di welfare possono anche essere previste da contratti nazionali, territoriali, interconfederali e aziendali.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Tabella di sintesi della normativa dal 1 Gennaio 2017

| <p>Tassazione agevolata <i>Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale: aliquota 10%</i></p> | <p>Detassazione <i>Detassazione totale</i></p> |
|---|--|
| <p>Su premi di risultato legati a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; - somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. <p>-----</p> <p>* <i>Si tratta di premi In denaro erogati unitamente alla retribuzione.</i></p> | <p>Su trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prestazioni a sostegno di istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido, borse di studio a familiari); - cessione di prodotti dell'azienda al valore normale - contributi ad enti o casse a fini assistenziali - contributi versati al fondo di previdenza complementare <p>-----</p> <p>* <i>Si tratta di erogazione di servizi e prestazioni</i></p> |
| <p style="text-align: center;">Beneficiari Lavoratori dipendenti del settore privato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impiegati - operai - quadri - apprendisti <p style="text-align: center;">salvo espressa rinuncia scritta.</p> | |
| <p style="text-align: center;">Limite di reddito riferito al 2016 80.000 annui</p> | |
| <p style="text-align: center;">Importo massimo</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3.000 - 4.000 se i lavoratori sono coinvolti pariteticamente nell'organizzazione aziendale | |

Procedura

L'erogazione deve avvenire in esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU

Tabella comparativa fra la nuova normativa e quella precedente

| | 2016 | 2017 |
|--|--|--|
| Limite di reddito | 50.000 | 80.000 |
| Importo massimo | 2.000 (2.500 se con coinvolgimento paritetico) | 3.000 (4.000 se con coinvolgimento paritetico) |
| Redditi esenti e non computabilità nel calcolo del limite | Trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi aziendali: - prestazioni a sostegno di istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido, borse di studio a familiari); - cessione di prodotti dell'azienda al valore normale; - contributi ad enti o casse a fini assistenziali; - contributi versati al fondo di previdenza complementare. | <u>Ulteriori</u> trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi aziendali: - contributi alle forme pensionistiche complementari - contributi di assistenza sanitaria - assegnazione azioni in parola per scelta del lavoratore, in sostituzione dei premi |
| Contrattazione nazionale o territoriale | Stipula del contratto/accordo con la determinazione dei criteri di valutazione degli incrementi di produttività e le misure di welfare eventualmente concordate | Possibilità di prevedere, nel contratto/accordo, l'estensione del beneficio a: - opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro;- benefit aziendali- contributi e |

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie.</p> |
|--|--|--|

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)