

Premi di produttività 2016 e tassazione agevolata al 10%

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha sottoscritto il decreto del 25 Marzo 2016 relativo alla tassazione agevolata sui premi di produttività erogati dai datori di lavoro ai lavoratori dipendenti del settore privato, con il quale sono stati definiti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento in luogo dell'ordinaria aliquota IRPEF e delle relative addizionali, reintrodotta dalla legge di Stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208)

.....

Il decreto in commento applica i contenuti della legge di stabilità 2016, che prevede una tassazione agevolata, con imposta sostitutiva del 10%, per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di 2.000 euro lordi (che sale a 2.500 euro per le aziende che “coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro”) in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a 50mila Euro.

Tale decreto, oltre a disciplinare la detassazione 2016, regola gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale (come, ad esempio, servizi di educazione e istruzione per i figli, o di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, ecc.).

Qui di seguito i punti principali del decreto, che sarà trasmesso a breve alla Corte dei Conti per la relativa registrazione.

Criteri di misurazione

Il decreto stabilisce che le somme erogate a titolo di premio di risultato debbono essere:

- di importo variabile

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)

- stabilite in un accordo collettivo di secondo livello
- legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili con parametri volti a quantificare, a livello aziendale, l'aumento della produzione o i risparmi nell'utilizzo dei fattori produttivi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario, o il miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi.

Beneficiari

E' stata ampliata la platea di beneficiari con l'aumento a 50 mila euro lordi annui del limite dei redditi di lavoro subordinato che consentono l'accesso all'imposta sostitutiva. Diminuisce, però, il limite massimo di importo che potrà essere assoggettato a tassazione agevolata, fissato a 2.000 euro lordi annui, importo che potrà salire a 2.500 euro lordi per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Somme incentivate

Al beneficio sono ammesse anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, a norma dell'art. 2099, comma 3, del codice civile che, come noto consente che il prestatore di lavoro sia retribuito, in tutto o in parte, con partecipazione agli utili dell'impresa, intesi quali utili netti per espressa previsione dell'art. 2102 c.c.

Dette somme saranno peraltro deducibili dal reddito d'impresa indipendentemente dall'imputazione al conto economico ai sensi dell'art. 95, comma 6 del D.P.R. n. 917/1986 (Tuir).

Limiti massimi agevolabili

L'aumento da 2.000 a 2.500 euro del limite di premio agevolabile in caso di coinvolgimento dei lavoratori dell'organizzazione aziendale, non è tale da far ritenere particolarmente appetibile la previsione che comporta che l'azienda si doti di un piano di coinvolgimento dei lavoratori (non necessariamente le rappresentanze sindacali e non necessariamente in esecuzione di contratti di secondo livello) mediante la costituzione di gruppi di progetto dedicati a migliorare o innovare l'organizzazione del lavoro.

Contratti aziendali

I contratti aziendali devono essere depositati presso la Direzione territoriale del Lavoro, entro 30 giorni dalla stipula, secondo la regola generale che condiziona la fruizione di benefici e sgravi a detto deposito.

E' dato ritenere che, come di consueto, per i contratti già stipulati e conformi alla nuova disciplina sarà possibile fruire dei trenta giorni successivi alla data di pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale.

Incentivi al welfare aziendale

L'applicazione del nuovo comma 3-bis dell'art. 51 del Tuir (D.P.R. n. 917/86) consente l'erogazione da parte del datore di lavoro di beni, prestazioni, opere e servizi di cui ai commi 2 e 3 dello stesso art. 51, mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

Il decreto interministeriale in esame precisa che tali documenti:

- debbono essere nominativi
- non possono essere utilizzati da persone diverse dall'avente diritto
- non possono essere monetizzati o ceduti a terzi
- devono dare diritto ad una sola prestazione, servizio o bene

➤ *Ricordiamo a questo proposito quei beni e servizi che vanno a comporre il c.d. "welfare aziendale", in particolare alla lettere f), f-bis), f-ter), introdotte e/o modificate dalla legge di Stabilità del 2016:*

f) 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'art. 12 del Tuir per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100 dello stesso Tuir, vale a dire per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari

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)

indicati nell'art. 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12.

Peraltro, qualora il lavoratore opti per la fruizione di servizi o beni di cui ai commi 2 e 3 del richiamato art. 51 in luogo del premio di rendimento, il valore di detti beni e servizi continua a fruire dell'esclusione dal reddito disposta da detto art. 51 e non è soggetta all'imposta sostitutiva del dieci per cento.

I criteri di misurazione per i premi di risultato

Il decreto dispone che i contratti collettivi di lavoro devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

La partecipazione agli utili dell'impresa

Il decreto chiarisce che per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile e che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% si applica, sussistendo le condizioni ivi previste, anche alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili relativi al 2015.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il decreto stabilisce che l'incremento del limite a 2.500 euro lordi per i premi di risultato con tassazione agevolata viene riconosciuto qualora i contratti collettivi di lavoro

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)

prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. Non costituiscono invece strumenti e modalità utili al fine dell'incremento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Deposito e monitoraggio dei contratti

L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% è subordinata al deposito del contratto da effettuare entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per i premi di risultato relativi al 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità deve avvenire entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto.

Le risorse

La legge di stabilità prevede che le risorse necessarie sono reperite attraverso corrispondenti riduzioni del Fondo per l'occupazione, per un ammontare di 344,7 milioni per l'anno 2016, 325,8 milioni per il 2017, 320,4 milioni per il 2018, 344 milioni per il 2019, 329 milioni per l'anno 2020, 310 milioni per il 2021 e 293 milioni annui a decorrere dal 2022.