



Udine, 17 maggio 2016

Oggetto: detassazione della retribuzione di produttività nel 2016 – Pubblicazione Decreto attuativo e problematiche operative.

Circolare numero 015/2016

In sintesi

Segnaliamo che in data 25 marzo è stato predisposto il Decreto congiunto Lavoro e Finanze attuativo dei commi 182 e ss. dell'art.1 della Legge di stabilità che rende possibile la c.d. detassazione dei premi di risultato corrisposti nel 2016. Il Decreto, pubblicato sul sito del Ministero del lavoro (sezione pubblicità legale) in data 16 maggio, inizia a produrre effetti dalla medesima data.

In base alle disposizioni normative risultano detassabili le sole somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Le somme di cui trattasi, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento

L'importo massimo detassabile è pari a 2.000,00 euro, incrementabile a 2.500,00 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. La detassazione compete ai soli titolari di reddito di lavoro dipendente il cui reddito non sia stato superiore a 50.000,00 euro nell'anno precedente a quello di erogazione.

Lo Studio rimane a disposizione per assistere le aziende interessate nella predisposizione di eventuali accordi di corresponsione di premi detassabili che – rammentiamo – devono essere previsti da contratti collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali.

Approfondimento

In attesa dei chiarimenti interpretativi che, con ogni probabilità, verranno emanati attraverso Circolari ministeriali riepiloghiamo di seguito le principali indicazioni contenute nelle disposizioni normative.

Contratti collettivi potenzialmente detassabili

Sono detassabili i Premi di risultato contenuti in contratti aziendali o territoriali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero, per gli accordi aziendali, stipulati da RSA e/o RSU.

Pertanto non sono detassabili i premi erogati in applicazione di accordi individuali né di accordi collettivi plurimi stipulati senza l'ausilio delle organizzazioni sindacali.

Nozione di premi di risultato – maternità obbligatoria

Per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.



Criteri di misurazione

I contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere:

- nell'aumento della produzione;
- in risparmi dei fattori produttivi;
- 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 (trattasi di lavoro dipendente svolto da casa che deve ancora essere disciplinato) quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato;

in ogni caso l'accordo deve prevedere un congruo periodo di monitoraggio dei risultati raggiunti e, soprattutto, il raggiungimento dei risultati deve essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Coinvolgimento dei lavoratori – limite dei 2.500 euro

L'incremento del limite di detassazione da 2.000 a 2.500 è riconosciuto qualora i contratti collettivi (aziendali o territoriali), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Ad esempio potrebbero essere costituiti gruppi di lavoro, nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori, finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione che prevedano strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire, con la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte ed i risultati raggiunti.

Eventuali gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione non sono idonei a consentire l'incremento del limite reddituale.

Obbligo di deposito dei contratti collettivi presso **la DTL ed autodichiarazione**

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva i contratti collettivi aziendali o territoriale **devono essere depositati** alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio entro 30 giorni dalla sottoscrizione, esclusivamente con modalità telematica.

Unitamente al contratto va depositata una **dichiarazione di conformità**, dalla quale deve emergere che il contratto è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti dalla norma.

Per quanto sopra la misurabilità dei parametri posti a base delle erogazioni assume importanza strategica e, soprattutto, andrebbe opportunamente formalizzata e riepilogata su documentazione da esibire in ipotesi di controlli.

Con riferimento alle modalità di deposito, il Ministero del Lavoro ha messo a disposizione la procedura telematica sul sito istituzionale: www.cliclavoro.gov.it.

Eventuali accordi aziendali o territoriali sottoscritti prima del 16 maggio 2016, ritenuti conformi alle novità normative in tema di detassazione, dovranno essere depositati – unitamente all'autodichiarazione di conformità – **entro il 15 giugno 2016**.



Sostituzione delle erogazioni previste dal Premio di risultato con beni e servizi – Welfare aziendale

Preliminarmente si ricorda che alcuni “beni e servizi” individuati negli artt.51 e 100 del TUIR, anche a seguito della “nuova” disciplina introdotta con la legge di stabilità per il 2016, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente (cfr. ns Circolare n. **14/2016**).

Il regime di esenzione fiscale e previdenziale (... non concorrono a formare il reddito...) permane anche qualora i beni e servizi di cui sopra vengano fruiti, per scelta del dipendente, in sostituzione, in tutto o in parte, delle erogazioni previste dai premi di risultato.

In pratica i dipendenti che maturano il premio di risultato avranno la facoltà di ricevere, in alternativa al pagamento del premio, un controvalore di beni e servizi facenti parte del c.d. welfare aziendale. Questi beni e servizi, essendo esclusi dalla formazione del reddito, non verranno assoggettati, né a contribuzione previdenziale, né all'imposta sostitutiva del 10%.

Si noti che il c.d. welfare aziendale, secondo la “vecchia” disciplina, godeva del regime di agevolazione fiscale solo qualora i relativi pagamenti fossero conseguenza di atti volontari del datore di lavoro, nella “nuova” disciplina – invece – l'esenzione è riconosciuta anche qualora il pagamento sia conseguenza dell'applicazione di un contratto o accordo aziendale. Inoltre, anche il “problema” dell'erogazione alla generalità o a categorie di dipendenti, viene superato dal fatto che l'opzione tra pagamento del premio o attribuzione di un servizio è una scelta che viene lasciata al singolo dipendente.

In ogni caso il sistema di welfare aziendale, alternativo alla monetizzazione del Premio, deve necessariamente essere disciplinato dal contratto collettivo anche con riferimento all'utilizzo dei voucher di cui al punto che segue.

Voucher rappresentativi di beni e servizi

Il Decreto prevede che l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi possa avvenire anche tramite l'attribuzione al dipendente di appositi voucher (cartacei o elettronici) che i lavoratori potranno spendere per ottenere i beni e servizi previsti dal piano. I voucher dovranno avere un valore pari a quello dei beni e dei servizi erogati, non potranno essere monetizzati e non saranno cedibili a terzi. Normalmente i voucher dovranno essere rappresentativi di un solo bene o servizio, sarà però anche possibile cumulare in un unico voucher più servizi.

Partecipazioni agli utili

Con riferimento all'applicazione della detassazione alle somme erogate sotto forma di partecipazioni agli utili sembrerebbe esservi una sorta di automatismo nel senso che gli utili dell'impresa distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile dovrebbero potersi detassare “automaticamente” indipendentemente dalla presenza di contratti collettivi che ne prevedano l'attribuzione ai dipendenti.

Considerata la novità e complessità della materia facciamo riserva di tornare sull'argomento specie con riferimento alle novità in tema di welfare aziendale e di deposito di contratti previgenti.



MONITORAGGIO CONTRATTI AZIENDALI E TERRITORIALI
([Art. 1, co. 188, L. 28/12/2015 n. 208](#))

Sezione 1 - Datore di Lavoro

Codice Fiscale*

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data di sottoscrizione DTL*
Anni di validità (barrare quali) 2015 2016 2017 2018 2019

Sezione 3 - Beneficiari

Totale Lavoratori*

Sezione 4 - Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio*

Sezione 5 - OBIETTIVI

Produttività Redditività Qualità Efficienza Innovazione

Sezione 6 - INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

1) Volume della produzione/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario	<input type="checkbox"/>
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	12) Rapporto costi effettivi/costi previsti	<input type="checkbox"/>
3) MOL/VA di bilancio	<input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo	<input type="checkbox"/>
4) Indici di soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati	<input type="checkbox"/>
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	<input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	<input type="checkbox"/>
6) Riduzione degli scarti di lavorazione	<input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici	<input type="checkbox"/>
7) % di rispetto dei tempi di consegna	<input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero infortuni	<input type="checkbox"/>
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	<input type="checkbox"/>	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz	<input type="checkbox"/>
9) Modifiche organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di commessa	<input type="checkbox"/>
10) Lavoro agile (smart working)	<input type="checkbox"/>	20) Altro (indicare)	<input type="checkbox"/>

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale
 Piano di partecipazione

Sezione 8 - Contratto

File Contratto (*) Seleziona

Sezione 9 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art., il sottoscritto, in qualità diDell'azienda Dichiaro che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'[art. 1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208](#) e del D.M.

(*) Obbligatorio