

DECRETO DETASSAZIONE SCHEDA TECNICA

Viene reintrodotta, in modo strutturale, la tassazione al 10 % per i premi ed è esteso il beneficio alla partecipazione agli utili dell'impresa e la possibilità di ricevere premi come benefit detassati, oltre un ulteriore incentivo fiscale per il coinvolgimento de lavoratori

Quali sono le norme di riferimento

1. Legge di Stabilità 2016: art. 1 co. 182-191 l. 208/2015
2. Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze 25 marzo 2016
3. Circolare Agenzia delle Entrate - Direzione Centrale Normativa n. 28, 15 giugno 2016

Legge di Stabilità 2016

Art. 1, co. 182

Regime fiscale sostitutivo di premi di produttività in favore di lavoratori dipendenti

“**182.** Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.”

Art. 1, co. 183

Computo congedo di maternità per i premi di produttività

“**183.** Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.”

Art. 1, co. 184

Regime fiscale sostitutivo di premi di produttività in favore di lavoratori dipendenti

“**184.** Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.”

Art. 1, co. 185

Regime fiscale sostitutivo di premi di produttività in favore di lavoratori dipendenti

“**185.** Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.”

Art. 1, co. 186

Regime fiscale sostitutivo di premi di produttività in favore di lavoratori dipendenti

“**186.** Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.”

Art. 1, co. 187

Regime fiscale sostitutivo di premi di produttività in favore di lavoratori dipendenti

“**187.** Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81”

Art. 1, co. 188

“**188.** Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.”

Art. 1, co. 189

“**189.** Il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188.”

Art. 1, co. 190

Esenzione ai fini IRPEF di somme, servizi, e prestazioni per i lavoratori dipendenti

190. All'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2:

1) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

«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'articolo 12 per le finalità di cui al



Camera del Lavoro della Provincia di Ravenna

comma 1 dell'articolo 100»;

2) la lettera f-bis) è sostituita dalla seguente:

«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 indicati nell'articolo 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»;

3) dopo la lettera f-bis) è inserita la seguente:

«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'articolo 12»;

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

Art. 1, co. 191

Azzeramento Fondo sgravi contributivi di II livello e ridefinizione risorse per la conciliazione tra vita professionale e vita privata

“191. All'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, le parole: «al 10 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018». Le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono ridotte di 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021 e 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.”

Decreto 25 marzo

allegato

Circolare agenzia delle entrate 28/E

allegato

Accordo Interconfederale

allegato

Quali sono gli aspetti operativi e fiscali?

Platea di beneficiari

datori di lavoro Sì datori con dipendenti No Pubblica Amministrazione

lavoratore Sì Dipendente con reddito nell'anno precedente non > a 50.000 euro
No Soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente

Che cosa è soggetto a detassazione

Si oggettività e misurabilità, non mera potenzialità, dei premi o benefit sulla base della contrattazione collettiva e/o negoziazione ex art. 51 d.lgs. 81/15

No la retribuzione di produttività come gli anni scorsi (es.: straordinari)

No contrattazione individuale

Riferimenti Accordi Interconfederali

3. i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, tra quelli elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016. A tal fine le organizzazioni che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella circolare n.28/E del 15 giugno 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo (intendendosi per esso un periodo significativo anche ai fini della quantificazione del premio aziendale), attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali;

4. pertanto, le imprese associate applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori adottati, anche in via alternativa, dall'impresa stessa, come individuati al punto precedente, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori nell'anno precedente o, comunque, nel periodo congruo, come determinate ai sensi del precedente punto 3.

In entrambi i casi, come già precisato, il limite di 2.000 euro è elevabile, in base a quanto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, a 2.500 euro per le aziende che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità specificate dal Decreto. A questo proposito, è opportuno chiarire come le disposizioni recentemente introdotte siano finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro. Per tale motivo, come specificato nel Decreto, non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro. In presenza di tali forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori l'agevolazione può essere riconosciuta nel maggior limite di premio o di utile di 2.500 euro a tutti i lavoratori dell'azienda.

Da cosa è regolamentato il welfare aziendale

Art. 51, co. 2, lett. f

Art. 51, co. 2 lett. f-bis e lett f-ter

Art. 51, co. 2, lett. f TUIR

“Non concorrono a formare reddito [...] l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità 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'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100”;

Finalità (art. 100, co. 1 TUIR)

“Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.”

La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

Art. 51, co. 2, lett. f TUIR

Si agevolazione se messa a disposizione del datore o struttura esterna, a condizione che il lavoratore “resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio”

Art. 51, co. 2, lett. f-bis TUIR

“Non concorrono a formare il reddito [...] 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 indicati nell'articolo 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”;

Art. 51, co. 2, lett. f-bis TUIR

Si rimborso documentato da parte del dipendente

Art. 51, co. 2, lett. f-ter TUIR

“Non concorrono a formare reddito [...] 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'articolo 12



Camera del Lavoro della Provincia di Ravenna

Art. 51, co. 3-bis TUIR

“Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale”.

Detassazione premi e welfare e limiti :

No se si va oltre i 2000/2500 euro

No se premi/welfare riguarda chi > 50000 euro

No se non c'è contrattazione collettiva: in questo caso valgono i tetti del TUIR (258,23€) per le erogazioni liberali

Contrattazione:

aziendale/territoriale

- interviene sui premi collettivi e/o sul welfare

- definisce le quantità e i parametri/indicatori

- se non ci sono i criteri indicati dalla normativa sulla detassazione il salario è tassato e contribuito con la gestione corrente

- nel caso di diversi parametri anche solo il raggiungimento di uno può prevedere la detassazione (dipende come si scrivono gli accordi)

- la detassazione può essere effettuata anche a conguaglio nel caso che gli accordi prevedano anticipi in corso d'anno (abbiamo richiesto un'interpretazione all'Agenzia delle Entrate per le erogazioni che avvengono a scavalco dell'anno: anticipo in corso d'anno e saldo l'anno successivo)

- nel caso del Welfare l'impresa ha meno carico fiscale e ricorre anche alla deducibilità