

Riferimento 376/38 del 19.05.2016

Argomento: Fisco/Tributi erariali imposte dirette, Fisco/Sostituti d'imposta,  
Lavoro e Previdenza/Legislazione del lavoro

Interessa a: Responsabile del Personale, Responsabile Amministrativo



## Premi di produttività: disciplina di attuazione

*Emanato il decreto che definisce criteri e modalità di applicazione della tassazione agevolata del 10% sui premi di risultato e sulla partecipazione agli utili d'impresa.*

La legge di stabilità 2016 ha introdotto, in modo permanente, a decorrere dal periodo di imposta 2016, un **regime di tassazione agevolata sugli emolumenti retributivi di ammontare variabile**, erogati ai lavoratori dipendenti del settore privato **in esecuzione di contratti aziendali o territoriali**, la cui corresponsione sia **legata ad incrementi di produttività**, nonché sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Con un **decreto** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sul sito web dello stesso Ministero del Lavoro e con comunicato di pubblicazione riportato nella Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2016, vengono ora **definiti sia i criteri di misurazione** dei predetti incrementi di produttività, le modalità di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro, **nonché le modalità di monitoraggio** dei contratti aziendali o territoriali e pertanto la nuova disciplina diventa operativa.

### CARATTERISTICHE DELL'AGEVOLAZIONE

L'agevolazione è **riservata ai lavoratori dipendenti** (a tempo determinato, a tempo indeterminato ed in somministrazione) del solo settore privato, i quali abbiano **percepito, nell'anno precedente, redditi da lavoro dipendente il cui imponibile fiscale non sia superiore a 50.000 euro annui**.

Devono, pertanto, ritenersi **esclusi dall'agevolazione**:

- **i titolari di redditi di lavoro assimilato** a quello di lavoro dipendente (ad es. collaboratori coordinati e continuativi);
- **i lavoratori distaccati all'estero** e tassati su base convenzionale ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis del Tuir.

Al fine della **verifica della soglia reddituale** di accesso all'agevolazione, **rilevano solo i redditi di lavoro dipendente** percepiti nell'anno precedente, mentre sono **esclusi i redditi sottoposti a tassazione separata** e i redditi diversi da quelli di lavoro dipendente.

**L'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali locali, pari al 10%**, si applica, **nel limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi annui**.

Il limite di **reddito agevolabile** è **innalzato da 2.000 a 2.500 euro** per le imprese che prevedono precise **forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione aziendale** del lavoro.

Il **sostituto di imposta è tenuto ad applicare il regime agevolato**, dove sussistano i requisiti previsti dalla norma, **salvo espressa rinuncia da parte del lavoratore** (qualora ad esempio l'applicazione dell'imposta sostitutiva risulti meno conveniente per la possibilità dello stesso di fruire di oneri detraibili o detraibili dall'imposta ordinaria).

L'imposta sostitutiva si applica sull'ammontare del premio, al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.

La norma non ripropone l'esclusione dalla determinazione dell'Isee dei premi di produttività soggetti ad imposta sostitutiva, come previsto per le precedenti leggi di detassazione dei premi di produttività.

Il lavoratore dipendente è, altresì, tenuto a comunicare in forma scritta al sostituto di imposta:

- l'importo dei redditi di lavoro dipendente percepiti l'anno precedente in caso di cambio del sostituto di imposta;
- le cause di insussistenza del diritto a fruire dell'agevolazione (es. possesso di altri redditi di lavoro dipendente nell'anno precedente con superamento della soglia dei 50.000 euro).

### PREMI DI RISULTATO E CRITERI DI MISURAZIONE

L'imposta sostitutiva è **applicabile esclusivamente ai premi di risultato** e cioè alle somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di redditività, qualità, efficienza ed innovazione.



Riferimento 376/38 del 19.05.2016

Argomento: Fisco/Tributi erariali imposte dirette, Fisco/Sostituti d'imposta,  
Lavoro e Previdenza/Legislazione del lavoro

Interessa a: Responsabile del Personale, Responsabile Amministrativo



Questa definizione non si discosta da quelle utilizzate nei provvedimenti che, in materia, si sono succedute, negli anni precedenti, sia ai fini della “detassazione” che della “decontribuzione”.

Il decreto in esame chiarisce però anche espressamente che **i contratti collettivi di lavoro devono fissare i 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.

In precedenza, il giudizio in ordine al raggiungimento di risultati positivi in termini di produttività (o redditività, qualità, efficienza ed innovazione), che consentiva l'accesso al regime agevolato, veniva rimesso ad una autonoma valutazione dell'impresa, in base ad una sua semplice attestazione.

Ora, invece, **è necessario che l'impresa effettui una verifica “obiettiva” sul raggiungimento di tali risultati positivi**, e cioè **fondata su indicatori appositamente individuati** e concordati nel contratto.

Tra le azioni possibili, volte ad ottenere gli incrementi voluti dal decreto per accedere al regime agevolato, è ammesso anche **porre in essere modifiche all'organizzazione dell'orario di lavoro non straordinario**.

Sul punto viene in primo luogo **escluso il ricorso al lavoro straordinario** che, viceversa, era stato ritenuto “detassabile”, a certe condizioni, nel regime regolato dai precedenti decreti.

In secondo luogo occorre evidenziare che la riorganizzazione dell'orario non straordinario non può, di per sé, rappresentare un indicatore sufficiente per accedere all'agevolazione, come potrebbe risultare da una lettura superficiale dell'elenco degli indicatori contenuto nell'allegato al decreto.

E' sempre necessario che, **attraverso le modifiche dell'orario, si determini un incremento di produttività** (o redditività, qualità, efficienza ed innovazione), misurabile e verificabile in base ad uno dei parametri indicati nell'allegato o, comunque, in base ad un indicatore predeterminato, incluso nell'accordo.

Lo stesso discorso vale per il ricorso al **lavoro agile** che, al fine di evitare utilizzi strumentali di tale istituto, deve essere adottato “rispetto ad un periodo congruo definito nell'accordo” sindacale.

Quest'ultima indicazione, che dalla lettura del decreto sembra essere riferita specificamente all'ipotesi del lavoro agile, può essere riferita anche all'ipotesi di modifiche all'orario di lavoro non straordinario, nel senso che non dovrebbero essere considerate sufficienti, per accedere all'agevolazione, modifiche del tutto marginali dell'orario.

Ciò in quanto non è credibile che modifiche meramente marginali possano, in concreto, determinare quegli incrementi di “produttività”, rilevabili in base ad uno dei parametri “quantitativi” da adottare congiuntamente alle modifiche dell'orario introdotte, che costituiscono la premessa indispensabile per poter accedere al beneficio fiscale.

## **PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI**

La medesima agevolazione è **applicabile anche alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa**, distribuiti al prestatore di lavoro ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile.

Conseguentemente, **sono esclusi da tale regime di favore gli utili percepiti dal dipendente**, derivanti dalla partecipazione nella società. In tale circostanza, infatti, gli utili derivanti dalla partecipazione al capitale o al patrimonio della società costituiscono, per il dipendente percettore, redditi di capitale, ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. e), del Tuir.

Inoltre occorre sottolineare che le retribuzioni premiali legate al conseguimento di utili da parte dell'impresa possono beneficiare del regime di tassazione sostitutiva solo se corrisposte al raggiungimento degli incrementi di redditività, sopra analizzati.

Riferimento 376/38 del 19.05.2016

Argomento: Fisco/Tributi erariali imposte dirette, Fisco/Sostituti d'imposta,  
Lavoro e Previdenza/Legislazione del lavoro

Interessa a: Responsabile del Personale, Responsabile Amministrativo



Circa la determinazione del reddito d'impresa tali partecipazioni agli utili sono **computate in diminuzione del reddito dell'esercizio di competenza**, indipendentemente dalla imputazione al conto economico, ai sensi dell'articolo 95, comma 6 del Tuir.

Il decreto stabilisce che l'incremento del limite detassabile a 2.500 euro lordi è riconosciuto qualora i **contratti collettivi di lavoro 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.

La definizione ha contenuti molto ampi, volti a cogliere le più diverse esperienze aziendali, purché frutto di specifici accordi sindacali e a tal proposito, il decreto (al comma 2 dell'art. 4) ha voluto individuare solo un limite in "negativo", escludendo espressamente dall'area di applicazione di tale norma "i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione". In altri termini, è evidente l'intento del legislatore di incentivare, in modo particolare, le esperienze di effettivo "apporto attivo" dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro dell'impresa.

#### **DEPOSITO E MONITORAGGIO DEI CONTRATTI**

L'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% è **subordinata**, in via generale, **al deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali** che deve essere effettuato, in via telematica, **entro 30 giorni dalla sottoscrizione** dei contratti stessi, **unitamente alla dichiarazione di conformità** del contratto alle disposizioni del decreto in esame, redatta in conformità allo specifico modello di cui all'allegato 1 del decreto e reso disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

#### **PREMI RELATIVI AL 2015 EROGATI NEL 2016**

Il regime agevolato è applicabile alle **erogazioni effettuate nel periodo d'imposta 2016 e in quelli successivi**.

Il decreto detta, poi, una **disciplina transitoria**, con riferimento all'eventuale applicazione del beneficio a premi di risultato e alla partecipazione agli utili relativi all'anno 2015.

La norma prevede che **premi e partecipazione agli utili relativi al 2015, ma erogati nel 2016**, possano essere **assoggettati al regime fiscale di favore** nel solo caso **risultino pienamente compatibili** con le condizioni stabilite dalla legge di stabilità 2016 e con le **disposizioni dello stesso decreto attuativo**.

In tal caso, il **deposito dei contratti** dovrà avvenire, **qualora non ancora effettuato, entro 30 giorni** dalla data di pubblicazione del decreto nella Gazzetta Ufficiale, unitamente all'autodichiarazione di conformità.

A tal proposito si segnala che il decreto non è stato, di fatto, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale e pertanto, **in via prudenziale** e qualora non vengano forniti espressi chiarimenti, si consiglia di procedere al deposito **entro il 13 giugno 2016** (facendo quindi decorrere i 30 giorni dalla data di inserimento in Gazzetta dell'avviso di pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro).

Nel caso, invece, il deposito sia già stato effettuato, le imprese interessate potranno effettuare il deposito anche soltanto della dichiarazione di conformità, anche se, da quanto si evince in base alla schermata informatica allegata al decreto, la dichiarazione di conformità comporterebbe la necessità di riempire un campo obbligatorio con il file del contratto, determinando la necessità di replicare l'adempimento del deposito del contratto.

Sono comunque in elaborazione istruzioni da parte delle amministrazioni interessate che dovrebbero fornire chiarimenti anche rispetto a questi profili applicativi.

#### **BUONI O VOUCHER**

Il decreto in esame disciplina poi **l'ipotesi dell'erogazione al dipendente di beni, prestazioni, opere e servizi** non imponibili fiscalmente (di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR), **attraverso il rilascio di documenti di legittimazione** (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico.

Riferimento 376/38 del 19.05.2016

Argomento: Fisco/Tributi erariali imposte dirette, Fisco/Sostituti d'imposta,  
Lavoro e Previdenza/Legislazione del lavoro

Interessa a: Responsabile del Personale, Responsabile Amministrativo



Tali documenti devono avere le **seguenti caratteristiche**:

- **essere nominativi;**
- **non essere utilizzabili da persone diverse dal titolare;**
- **non essere monetizzabili o cedibili a terzi.**

In merito alle modalità di utilizzazione dei voucher, il decreto precisa che tali documenti danno diritto a ricevere un solo bene, prestazione, opera o servizio, per l'intero valore nominale.

**Non è ammessa, invece, la possibilità per il dipendente di integrare monetariamente l'eventuale differenza** tra il valore nominale del voucher ed il prezzo o corrispettivo del servizio o del bene ricevuto.

Tali regole incontrano **specifiche deroghe** con riferimento a:

- i voucher relativi a **beni e servizi di valore complessivo non superiore a 258,23 euro** annui;
- i **servizi sostitutivi di mensa.**

Con riguardo alla prima fattispecie, viene ammessa la possibilità di emettere documenti di legittimazione riferiti ad una pluralità di beni e servizi, comunque utilizzabili per un valore complessivo annuo non superiore a 258,23 euro, ottenibili presso esercizi commerciali convenzionati con il datore di lavoro.

In merito ai servizi sostitutivi di mensa, invece, viene confermata la validità della disciplina dettata dal Dpr 5 ottobre 2010, n. 207, art. 285, che attribuisce al possessore del buono il diritto ad ottenere la somministrazione di alimenti e bevande e la cessione di prodotti di gastronomia pronti per il consumo, presso gli esercizi convenzionati.

In capo al dipendente i ticket restaurant sono esclusi dalla formazione del reddito imponibile nel limite complessivo giornaliero di euro 5,29 (7 euro nel caso siano resi in forma elettronica). Tali ticket non sono cedibili, commercializzabili, cumulabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale.

## **RIFERIMENTI ED ALTRI DOCUMENTI**

Solo su [www.univa.va.it](http://www.univa.va.it)

- Decreto 25 marzo 2016 pubblicato sul sito web del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sezione “Documenti e norme - Pubblicità legale”
- Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pubblicato sulla G.U. n. 112 del 14/05/2016
- Procedura per il deposito telematico
- Nostra comunicazione riferimento 22/06 del 11/01/2016

## **A CURA DELL'AREA:**

Legislazione fiscale e societaria

Per informazioni:

Sede di Varese

- Carlo Realini
- Claudio Del Vitto

Sede di Busto Arsizio

- Dario Cozzi

Sede di Gallarate

- Elisabetta Vernocchi

Legislazione e giurisprudenza del lavoro

Per informazioni:

Sede di Varese

- Alessia Accardo
- Gianluca Bianchi
- Ernesto Di Seri
- Emanuela Gorlani
- Luca Piatti

Sede di Busto Arsizio

- Valentina Crespi
- Claudio Narduzzo
- Luciano Radaelli

Sede di Gallarate

- Giovanna Anzini
- Andrea Introini
- Cristina Marcora
- Stefano Millifanti

Sede di Saronno:

- Giorgio Ceriani
- Raffaele Ghezzi