

114 - LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

RIFERIMENTI NORMATIVI:

Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)

Decreto Ministeriale 25 marzo 2016

Art. 51 Tuir

IL REGIME AGEVOLATIVO (ART 1, C. 182 E SS.)

Il regime tributario agevolativo introdotto con la Legge di Stabilità per il 2016 consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali, in misura pari al 10%, entro il limite di importo complessivo del relativo imponibile di 2.000,00 euro lordi erogati a titolo di premio di produttività (v. infra). Il limite di reddito agevolabile è incrementato fino a 2.500,00 euro per le imprese che prevedono precise forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Il Decreto Ministeriale 25 marzo 2016 (art. 4) chiarisce che, ai fini dell'applicazione del predetto incremento del plafond agevolabile (max 2.500,00 euro), il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve *«realizzarsi tramite 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», pertanto «non costituiscono strumenti e modalità utili (...) i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione».

Gli eventuali importi dei premi di produttività erogati in eccedenza rispetto ai limiti concorreranno a formare il reddito complessivo del lavoratore percipiente e saranno assoggettati a tassazione ordinaria.

Il periodo obbligatorio di congedo di maternità è computato ai fini della determinazione dei premi di produttività.

AMBITO SOGGETTIVO: CHI RIGUARDA

Il regime fiscale agevolato dei premi di produzione riguarda tutti i lavoratori dipendenti del settore privato (lavoratori titolari di contratto a tempo determinato, a tempo indeterminato, di contratto di somministrazione); non riguarda, per converso, i lavoratori dipendenti del settore pubblico.

Ulteriore requisito per l'applicazione del regime agevolato è che il beneficiario abbia percepito, nell'anno precedente a quello di percezione dei premi di produttività, un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 50.000,00 euro.

Ai fini della verifica della predetta soglia rileva l'ammontare complessivo dei redditi di lavoro dipendente percepiti dal lavoratore nel periodo d'imposta precedente rispetto a quello di percezione dei premi di produttività, eventualmente anche in relazione a più rapporti di lavoro, pur se svolti all'estero, purché assoggettati a tassazione ordinaria.

Nel calcolo dei 50.000 euro non rilevano (i) redditi di lavoro dipendente assoggettati a imposizione separata; (ii) redditi diversi da quelli da lavoro dipendente. Rilevano invece le pensioni di ogni genere, gli assegni ad esse equiparati e le somme erogate a titolo di crediti da lavoro a seguito di pronuncia giudiziale ex art. 429 c.p.c.

La verifica della soglia dovrà avvenire anno per anno. 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, sarà il lavoratore ad

attestare per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nello stesso anno.

AMBITO OGGETTIVO: COSA È IL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Nella definizione di “premio di produttività” ai fini dell’agevolazione si comprendono:

- 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 in base ai criteri stabiliti da un apposito decreto ministeriale (v. infra);
- le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa.

La nuova disciplina interessa esclusivamente le somme e i valori corrisposti in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali di cui all’art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, vale a dire:

- contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Secondo quanto previsto dal Decreto Ministeriale (art. 2) i contratti collettivi aziendali e territoriali devono prevedere criteri di misurazione e verifica dei livelli di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere in:

- aumento della produzione o risparmio di fattori produttivi;
- miglioramento della qualità dei prodotti o dei processi (riorganizzazione di lavoro non straordinario, ricorso a lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione di lavoro a tempo subordinato per un periodo di tempo definito).

I contratti collettivi aziendali e territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità degli stessi con le disposizioni di cui al decreto ministeriale in materia, devono essere [depositati telematicamente](#) presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 gg dalla sottoscrizione (art. 5 DM).

Il termine per effettuare l'invio, nel caso di accordi sottoscritti nel 2015, è il 15 giugno 2016.

Il modello della dichiarazione tratto dal sito del Min. Lav è disponibile [cliccando qui](#)

ACCORDO QUADRO CONFINDUSTRIA - CGIL CISL UIL

Il collegamento istituito tra la predetta disciplina fiscale e i contratti collettivi aziendali o territoriali precluderebbe l'accesso al beneficio della detassazione dei premi di risultato ai lavoratori delle aziende che non hanno al loro interno una Rsu (o una Rsa).

A tal proposito, il 14 luglio 2016, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno siglato un accordo quadro finalizzato ad estendere il regime agevolato in oggetto anche a tali realtà aziendali.

Le piccole e medie imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria potranno accedere all'agevolazione sottoscrivendo uno specifico accordo territoriale anche utilizzando il modello allegato allo stesso accordo quadro.

L'accordo quadro potrà così esplicitare i suoi effetti anche nei confronti di aziende che non siano già associate a Confindustria, in questo caso le aziende interessate dovranno conferire specifico mandato alle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza Confindustria aventi competenza sindacale che condurranno le trattative con le rispettive organizzazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil, in base alle disposizioni dell'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015.

La detassazione dei premi è subordinata all'utilizzo da parte dell'azienda di uno o più indicatori, anche alternativi, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. La scelta degli stessi deve essere effettuata tra quelli elencati nella sezione VI del Decreto del 25 marzo 2016 e deve essere comunicata ai lavoratori tramite un'apposita comunicazione nella quale vengono altresì specificati: (i) il periodo di riferimento su cui viene calcolato il premio aziendale; (ii) la composizione del premio; (iii) la stima dell'ammontare annuo medio pro capite del premio e le sue modalità di

corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, sempre ai sensi delle disposizioni contenute nella legge di stabilità per il 2016.

La stessa comunicazione deve essere inviata ad un comitato bilaterale composto da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali firmatarie dell'accordo territoriale che avrà il compito: (i) di valutare la conformità ai contenuti dell'accordo territoriale della comunicazione trasmessa ai lavoratori; (ii) di valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale. Il comitato è tenuto a rendere la propria valutazione di conformità entro 10 giorni dall'invio della comunicazione da parte dell'azienda. Il compito del comitato è quindi duplice: verificare che la procedura prevista dall'accordo territoriale venga attuata correttamente (soprattutto sotto il profilo della comunicazione/informazione ai lavoratori) e monitora gli esiti dell'attuazione dell'accordo. Non è previsto che il comitato esprima alcuna forma di approvazione "formale" delle scelte operate dall'azienda.

Con nota del 22 luglio la Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che per un primo periodo gli accordi territoriali in parola potranno essere depositati (i) tramite PEC diretta alla competente Direzione Territoriale del Lavoro o (ii) mediante il modello informatico predisposto dalla stessa Direzione generale.

Le imprese sono a loro volta tenute ad inviare la comunicazione telematica, previa acquisizione della valutazione di conformità rilasciata dal succitato comitato bilaterale.

IL PREMIO IN WELFARE

Secondo quanto previsto dal comma 184 dell'articolo 1 della Legge di Stabilità 2016, il lavoratore può scegliere di percepire (in tutto o in parte) gli importi erogati a titolo di "premio di produzione" come somme e valori di cui all'articolo 51 Tuir, commi 2 e 3. In questo caso, nel rispetto dei limiti contenuti nello stesso articolo 51, tali importi non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente né sono soggetti alla predetta imposta sostitutiva con aliquota del 10%.

La stessa Legge di Stabilità ha previsto altresì la possibilità che tali prestazioni (commi 2 e 3 dell'articolo 51 Tuir) siano erogate dal datore di lavoro mediante

“documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale” anche detti “voucher”.

I voucher «non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera, servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare» (art. 6 DM).

SINTESI

Il regime di detassazione dei premi di produttività introdotto con la Legge di Stabilità 2016 consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali, con aliquota pari al 10%, entro il limite di importo complessivo del relativo imponibile di 2.000 euro lordi (il limite di reddito agevolabile è incrementato a 2.500 euro per le imprese che prevedono precise forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

Gli eventuali importi dei premi di produttività erogati in eccedenza rispetto ai predetti limiti concorreranno a formare il reddito complessivo del lavoratore percipiente e saranno assoggettati a tassazione con l'applicazione delle aliquote ordinarie.

Se il lavoratore sceglie di convertire il premio di produttività (in tutto o in parte) nelle somme o valori di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 Tuir, gli importi relativi non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente né sono soggetti a imposta sostitutiva del 10%.

Le prestazioni di cui all'art. 51 Tuir, commi 2 e 3, possono essere erogate anche mediante i c.d. voucher.

Per quanto riguarda la fruizione del premio come **contribuzione al fondo pensione** o come **prestazioni di welfare** non rilevano il plafond di 2000/2500 euro né il limite reddituale di 50.000 euro nell'anno precedente validi esclusivamente in relazione al regime agevolativo per il premio versato in busta paga.

ESEMPI

Gli esempi che seguono mostrano la convenienza fiscale dal punto di vista del datore di lavoro e del lavoratore in merito all'erogazione del premio in busta paga, usufruendo del regime di tassazione agevolata, in un fondo pensione come contribuzione aggiuntiva e godendo della deducibilità fiscale oppure in welfare tramite prestazioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 Tuir.

Ipotesi di base considerate negli esempi

Costi a carico del datore di lavoro oltre al premio lordo.

	Costi per premio in busta	Costi per premio nel fondo	Costi per premio in welfare
Contribuzione Inps	23,81%	10,00%	0,00%
Oneri vari (ipotesi)	6,50%	0,00%	0,00%
Totale	37,72%	10,00%	0,00%

Il premio è deducibile ai fini Ires.

Se il premio è versato in busta paga, il lavoratore subirà trattenute pari alla contribuzione Inps a suo carico (9,19%) e all'imposizione fiscale (agevolata fino a 2.000 euro, ordinaria oltre).

Se il premio è versato al fondo pensione si immagina una deducibilità dall'imposizione Irpef nei limiti previsti dal D.Lgs. 252/05, tenendo conto di una contribuzione già dedotta pari al 2% del reddito). Il valore netto per il lavoratore terrà conto di una tassazione del 15%, immaginando una prestazione pensionistica entro i quindici anni di partecipazione.

Se il premio è convertito in welfare, il lavoratore non subisce alcuna trattenuta fiscale o contributiva.

Si considera un lavoratore con una retribuzione annua lorda pari a 30.000 euro.

Esempio 1: premio lordo pari a 2.000 euro

	Busta paga	Fondo pensione	Welfare
Costo netto aziendale	€ 1.889	€ 1.595	€ 1.450
Risorse nette disponibili per il lavoratore	€ 1.616	€ 1.700*	€ 2.000

* Importo netto erogato dal fondo pensione per effetto della deduzione di 2.000 € (risparmio Irpef 760 €) e tassazione della prestazione con aliquota sostitutiva del 15% (300 €).

Esempio 2: premio lordo pari a 4.000 euro

	Busta paga	Fondo pensione	Welfare
Costo netto aziendale	€ 3.779	€ 3.190	€ 2.900

**Risorse nette disponibili per il
lavoratore**

€ 2.689

€ 3.400*

€ 4.000

* Importo netto erogato dal fondo pensione per effetto della deduzione di 4.000 € (risparmio Irpef 1.300 €) e tassazione della prestazione con aliquota sostitutiva del 15% (600 €).

LINK UTILI

[Legge 28 dicembre 2015, n. 208 \(Legge di Stabilità 2016\)](#)

[Decreto Ministeriale 25 marzo 2016](#)

[Dichiarazione di conformità dei contratti al DM 25 marzo 2016](#)

[Art. 51 Tuir](#)

[Deposito telematico contratti](#)

[Accordo quadro Confindustria-Cgil-Cisl-Uil](#)