

Incentivi al welfare aziendale - 31 Marzo 2016 (da *Ipsoa web*)

Premi di produttività 2016: definiti i criteri per la tassazione agevolata

di Alfredo Casotti - Maria Rosa Gheido - Consulenti del lavoro

Con decreto interministeriale, relativamente alla tassazione agevolata sui premi di produttività erogati dai datori di lavoro ai lavoratori dipendenti del settore privato, 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. Al beneficio sono ammesse anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Prevista, infine, la detassazione dei trattamenti di welfare aziendale fruiti in alternativa ai premi aziendali.

La [legge di Stabilità 2016](#) (legge 28 dicembre 2015, n. 208) ha reintrodotto la detassazione dei premi produttività a valere per l'anno 2016 e per quelli successivi, rinviando ad un emanando decreto interministeriale Lavoro-Entrate la definizione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che consentono l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento in luogo dell'ordinaria aliquota IRPEF e delle relative addizionali.

Criteri di misurazione

Il decreto, che avrebbe dovuto essere emanato entro fine febbraio 2016, è a dire il vero alquanto generico nel fissare detti criteri, limitandosi ad affermare che le somme erogate e a titolo di premio di risultato debbono essere:

di importo variabile

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' significativamente 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'articolo 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'articolo 2102 c.c. Dette somme saranno peraltro deducibili dal reddito d'impresa indipendentemente dall'imputazione al conto economico ai sensi dell'articolo 95, comma 6 del Dpr 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 nova disciplina sarà possibile fruire dei trenta giorni successivi alla data di pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale.

Incentivi al welfare aziendale

Particolarmente interessante è, però, l'applicazione del nuovo comma 3-bis dell'articolo 51 del Tuir (D.P.R. 917/86) che consente l'erogazione da parte del datore di lavoro di beni, prestazioni, opere e servizi di cui ai commi 2 e 3 dello stesso articolo 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.

Il pensiero corre subito a 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'articolo 12 del Tuir per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 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 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 fruizione 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'articolo 12;

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

[Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero dell'economia e delle finanze, decreto 25/03/2016, n. 15](#)