



## **I benefici fiscali e contributivi della detassazione dei premi di risultato erogati per il tramite della contrattazione di secondo livello.**

31 marzo 2016

Con il Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 sono stati individuati i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione a cui devono attenersi i contratti collettivi di secondo livello del settore privato, utili per l'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% ai premi di risultato di ammontare variabile, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, correlati a detti incrementi.

Qualora l'azienda che eroga il premio di risultato realizzi il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, il limite di importo complessivo su cui si applica l'imposta sostitutiva del 10% sale a 2.500 euro.

Si ricorda che la legge di stabilità per il 2016 (commi 182 e seguenti dell'art1 della legge 28 dicembre 2015, n° 208) prevede che nel caso in cui le somme erogate a titolo di premio di risultato siano fruite, per scelta del lavoratore, in tutto o in parte mediante somme, valori o prestazioni di welfare aziendale, ai sensi del comma 2 e del comma 3, ultimo periodo dell'art. 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n° 917, esse non concorrano, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente (dunque sono fiscalmente esenti e non si applica l'imposta sostitutiva del 10%).

### **A chi si applica:**

L'agevolazione fiscale è applicabile, nel settore privato, ai lavoratori e alle lavoratrici titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione dei premi di risultato, a euro 50.000 lordi.

L'imposta sostitutiva si applica alle somme erogate sotto forma di partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili distribuiti dall'impresa.

### **Modalità per la fruizione delle agevolazioni**

Per fruire dell'agevolazione fiscale i premi di risultato devono essere erogati per il tramite dei contratti collettivi aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, nel caso dei contratti collettivi aziendali, dalle loro rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Per la fruizione dei benefici è necessario che i contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente.

### **Incremento dell'agevolazione fiscale.**

L'imposta sostitutiva si applica entro il limite di importo complessivo di 2.500 euro lordi, anziché di 2.000 euro, qualora i contratti collettivi 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”.*

Il Decreto chiarisce che non costituiscono strumenti e modalità utili, ai fini dell'incremento del limite del premio agevolabile i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

### **Fruizione mediante somme, valori o prestazioni di welfare aziendale**

Nel caso in cui l'azienda o i contratti collettivi prevedano l'erogazione di somme, valori o prestazioni di welfare aziendale, ai sensi del comma 2 e del comma 3, ultimo periodo dell'art. 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n° 917, il lavoratore può scegliere di fruire dei premi di risultato facendosi erogare, in tutto o in parte, mediante tali somme o prestazioni.

Nel caso in cui i premi di risultato siano fruiti per il tramite di somme o prestazioni di welfare aziendale essi non concorrono nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le medesime prestazioni, a formare il reddito di lavoro dipendente (dunque sono fiscalmente esenti e non si applica l'imposta sostitutiva). Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

### **Opportunità e limiti della fruizione dei premi di risultato, in tutto o in parte, mediante somme e prestazioni di welfare aziendale**

Le norme di legge finiscono per determinare un diverso regime fiscale e contributivo dei premi di risultato secondo la destinazione della spesa:

- Qualora i premi di risultato siano erogati in denaro e non fruiti, in tutto o in parte mediante come prestazioni aventi ad oggetto il welfare aziendale, essi sono assoggettati all'imposta sostitutiva dell'imposta sui redditi del 10% e a contribuzione previdenziale;
- nel caso in cui i premi di risultato siano usufruiti in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, come somme, servizi e prestazioni di welfare le stesse somme non costituiscono reddito di lavoro dipendente (quindi non sono assoggettate ad alcuna imposta (ordinaria o sostitutiva), né a contribuzione previdenziale.

La conferma dell'esclusione dei premi di risultato usufruiti come prestazioni di welfare dal reddito di lavoro dipendente, finisce per sottrarre le stesse somme e i valori anche alla contribuzione previdenziale. Ciò comporta un beneficio, in termini di riduzione del costo del lavoro per il datore di lavoro (che “risparmia” l'onere connesso al pagamento dei contributi previdenziali a suo carico) ed un beneficio immediato per il lavoratore, che non viene assoggettato al pagamento dell'aliquota ) l'aliquota contributiva I.V.S. (Invalidità, vecchiaia, superstiti) a suo carico (pari al 9,19%<sup>\*</sup>).

Il venir meno, dal 2016, del regime di decontribuzione sui premi di risultato comporta per il lavoratore che decide di non usufruire del premio di risultato, in tutto o in parte, in forma di welfare l'assoggettamento del premio stesso a contribuzione previdenziale.

---

<sup>\*</sup> *sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile il lavoratore è tenuto al versamento di un'aliquota aggiuntiva dell'1%. La prima fascia di retribuzione pensionabile è stata determinata per l'anno 2016 in € 46.123,00. Quindi, sulla quota di retribuzione lorda eccedente tale limite il lavoratore è tenuto al versamento di un'aliquota aggiuntiva dell'1% per l'I.v.s.*

Al tempo stesso se il premio di risultato viene corrisposto in tutto o in parte mediante prestazioni, somme o valori per il welfare aziendale, non applicandosi la contribuzione previdenziale i.v.s., le medesime somme restano escluse dal calcolo delle prestazioni pensionistiche future. L'unico vero vantaggio che il lavoratore ha nel ricevere il premio di produttività in busta paga, a parte la monetizzazione del premio, sarebbe quello di godere di un monte contributivo maggiore, mentre per il datore tale scelta comporterebbe un costo maggiore (derivante dall'obbligo di pagamento dei contributi previdenziali e sociali sul premio di risultato).

### **Efficacia delle disposizioni**

La nuova disciplina si applica a tutti i premi di risultato e partecipazione agli utili erogati dal 2016 in poi.

La medesima disciplina si applica ai premi di risultato e di partecipazione agli utili erogati nel 2016 ma relativi al 2015.

Il deposito dei contratti, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni dalla pubblicazione del decreto nella Gazzetta Ufficiale, unitamente all'autodichiarazione di conformità dei contratti stessi.

Di seguito sono riportate alcune tabelle che mettono a confronto i benefici per i lavoratori dipendenti e per i datori di lavoro delle due opzioni: “premio di risultato ottenuto in busta paga” e “premio di risultato fruito tramite somme, valori o prestazioni di welfare aziendale”. In particolare la tabella 2 illustra – per le tre tipologie di reddito indicate (25.000 euro, 35.000 euro e 45.000 euro) - l'impatto della tassazione e della contribuzione complessivo nel caso di premi di risultato ottenuti in busta paga (l'imposta sostitutiva sui premi di risultato di 2.000 euro è calcolata sull'importo del premio, dopo aver sottratto l'aliquota contributiva a carico del lavoratore), nonché il reddito disponibile per il lavoratore che rimane nel caso di opzione “premio fruito tramite prestazioni o somme per il welfare”, rispetto all'opzione “premio in busta paga”. La tabella 3 indica il beneficio complessivo, in termini fiscali e contributivi, derivante dall'opzione “premio di risultato fruito in prestazioni di welfare”, rispetto all'opzione “premio di risultato in busta paga”. L'importo complessivo del beneficio deriva dalla somma dei contributi previdenziali non pagati e dall'imposta sostitutiva non pagata.

**Tabella 1: Differenze a confronto nel caso di opzione “premio in busta paga” e premio in welfare aziendale**

<b>Opzione “premio in busta paga”</b>	<b>Opzione premio in welfare aziendale</b>
<p><b>Imposizione fiscale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'aliquota forfettaria è del 10% per premi fino a 2.000 € lordi (2.500 nel caso in cui l'azienda realizzi modalità di coinvolgimento paritetico nell'organizzazione del lavoro).</li> <li>- Dalla retribuzione lorda vanno sottratti i contributi previdenziale a carico del lavoratore sul premio e, sulla parte rimanente, viene applicata l'imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali regionali e comunali del 10%.</li> <li>- I premi eccedenti i 2 mila € vanno a sommarsi al reddito complessivo e tassati in base a scaglioni e aliquote ordinarie dell'Irpef;</li> </ul>	<p><b>Imposizione fiscale:</b></p> <p>è prevista la completa detassazione del premio, sempre fino a 2.000 € o 2.500 € (la parte eccedente va sommata al reddito complessivo Irpef).</p>
<p><b>Contributi previdenziali:</b></p> <p>Sia il lavoratore che il datore pagano i contributi previdenziali a loro carico. Per cui, il lavoratore pagherà l'aliquota i.v.s. del 9,19%; il datore di lavoro i contributi previdenziali e sociali a suo carico (l'aliquota i.v.s. a carico del datore di lavoro è pari al 23,81%). Le somme erogate sono utili ai fini pensionistici.</p>	<p><b>Contributi previdenziali:</b></p> <p>Il lavoratore e il datore di lavoro non pagano nulla sulla parte di reddito costituita dal premio fruito in forma di welfare Questa opzione comporta che sulle somme e i valori erogati non maturano i contributi previdenziali e gli stessi non sono utili ai fini pensionistici.</p>

**Tabella 2: Nuova disciplina premi produzione: confronto, per figure tipo, degli effetti prodotti dall'opzione premio in busta paga vs. welfare aziendale**

Reddito lordo contribuente	Contributo lvs a carico lavoratore (9,19%)	Contributo lvs a carico datore (23,81%)	Irpef netta dovuta*	Contributi lvs carico lav.			Contributi lvs carico dat.		Imposta sostitutiva 10%		Reddito disponibile dip.		Tot contributi carico dat.	
				Premio produttività	Premio busta paga	Welfare aziendale	Premio busta paga	Welfare aziendale	Premio busta paga	Welfare aziendale	Premio busta paga	Welfare aziendale	Premio busta paga	Welfare aziendale
25.000	2.298	5.953	4.313	2.000	184	-	476	-	182	-	20.024	20.390	6.429	5.953
35.000	3.217	8.334	7.557	2.000	184	-	476	-	182	-	25.861	26.227	8.810	8.334
45.000	4.136	10.715	11.336	2.000	184	-	476	-	182	-	31.163	31.528	11.191	10.715

\*Si considera il caso in cui il lavoratore usufruisca delle sole detrazioni per lavoro dipendente

**Tabella 3: Beneficio netto derivante dall'opzione welfare aziendale rispetto al premio in busta paga per lavoratori e datori di lavoro**

Reddito lordo contribuente	Beneficio netto opzione welfare aziendale	
	Per lavoratore dipendente	Per datore lavoro
25.000	366	476
35.000	366	476
45.000	365	476