

DETAZZAZIONE 2016:

PUBBLICATO IL DECRETO INTERMINISTERIALE



È stata ripristinata dalla legge di Stabilità 2016 la detassazione dei premi produttività, beneficio riservato ai lavoratori del settore privato, previsto in via sperimentale dal 2008 e sospeso per l'anno 2015 a causa della mancanza di risorse finanziarie.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha sottoscritto il *Decreto del 25 marzo 2016* che disciplina i **criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di "premi di risultato di ammontare variabile"**, nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Il Decreto è divenuto operativo a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale in data 16 maggio 2016.

1

I CONTENUTI:

Il *Decreto* applica i contenuti della c.d. *legge di stabilità 2016* (Legge n. 208/2015), che prevede una **tassazione agevolata, con imposta sostitutiva del 10%, per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di 2.000 euro lordi** (che sale a 2.500 euro per le aziende che «coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro») **in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a 50.000 euro lordi l'anno**, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro.

I CRITERI DI MISURAZIONE PER I PREMI DI RISULTATO:

Il *Decreto* dispone che i contratti aziendali o territoriali devono **prevedere 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.

Nell'allegato al *Decreto* che ha fissato le modalità attuative della norma sono riportati una ventina di indicatori particolarmente significativi come, tanto per citarne alcuni, il volume della produzione, il fatturato, la diminuzione dei tempi di consegna, la diminuzione delle riparazioni e degli scarti, la diminuzione del numero degli infortuni sul lavoro, la riduzione dei tempi di evasione delle commesse o dei "passaggi interni" delle lavorazioni. È chiaro che, per essere misurabili al termine dell'arco temporale considerato, occorrerà dare a questi fattori dei valori di partenza certi e delle percentuali rispetto ai quali effettuare la misurazione.

A tal proposito, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha pubblicato, in data 2 maggio 2016, la [circolare n. 8/2016: clicca qui](#), con la quale fornisce un primo indirizzo operativo sulle modalità di applicazione della disciplina. In particolare la Fondazione Studi spiega: *"... a differenza di analoghi provvedimenti approvati in anni precedenti, la legge fa espresso riferimento a "premi di risultato" e non a "somme" erogate per incrementi di produttività. Questa differente impostazione legislativa porta a concludere che sono escluse dal beneficio le somme negoziate come controprestazione dell'attività lavorativa e dunque compresa nel vincolo sinallagmatico del rapporto di lavoro oppure riconosciute a ristoro di un disagio. Pertanto, ad esempio, se il contratto aziendale individuasse a fronte di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro una specifica indennità (esempio, indennità cambio turno), essa non potrebbe essere oggetto di detassazione. Diversamente, qualora il nuovo contratto aziendale prevedesse una specifica somma corrisposta a titolo di premio, nei casi in cui la diversa organizzazione dell'orario di lavoro portasse a specifici e riscontrati risultati, allora tale premio potrebbe essere oggetto di detassazione ... Particolare attenzione va posta sul passaggio contenuto nel comma 182 in cui si stabilisce che il premio deve essere di "ammontare variabile". L'aggettivo "variabile" è riferito all'ammontare del premio e, dunque, la norma sembra suggerire il criterio con cui deve essere costruito numericamente il risultato. In particolare, essa sembra imporre alle parti sociali la costruzione di un premio che sia graduale al risultato da ottenere. Pertanto, non sembrano essere ammessi all'agevolazione premi individuati in misura fissa legati ad un unico indicatore di risultato; ad esempio, non sembra consentita l'agevolazione qualora fosse individuato un premio di ammontare fisso (1.000 euro) al raggiungimento di un determinato risultato (fatturato 100.000 euro). Al contrario, la norma sembrerebbe spingere, ad esempio, verso una gradualità del premio in base al raggiungimento proporzionale del risultato. Pertanto, un premio di 1.000 euro che potrà essere riconosciuto nella misura del 90%, 80% eccetera, in funzione di una scala di maggiore fatturato ottenuto. Questa scelta legislativa sembra essere giustificata dal fatto che amplia le possibilità per i lavoratori di raggiungere il risultato e maturare il diritto al premio ...".*

L'accordo, tuttavia, non è completo se non consente a ciascun dipendente che lo voglia, la conversione del premio in una serie di beni e servizi di welfare non soggetti a tassazione, chiaramente indicati dal Legislatore all'interno del T.U.I.R.

Il *Decreto* **identifica uno strumento estremamente pratico per la fruizione dei benefici di welfare: i c.d. voucher**, che sono, nella sostanza, buoni di valore pari a quello dei beni e dei servizi erogati nominativi, non cedibili a terzi e non monetizzabili

LA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI DELL'IMPRESA:

Il decreto chiarisce che per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile e che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% si applica, sussistendo le condizioni ivi previste, anche alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili relativi al 2015.

COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI:

Il decreto stabilisce che l'incremento del limite a 2.500 euro lordi per i premi di risultato con tassazione agevolata viene riconosciuto qualora i contratti aziendali o territoriali 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. Non costituiscono invece strumenti e modalità utili al fine dell'incremento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

3

DEPOSITO E MONITORAGGIO DEI CONTRATTI:

Per poter fruire dell'agevolazione, **è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali** (contratti collettivi di "secondo livello") sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU.

L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% è subordinata al deposito del contratto da effettuare entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per i premi di risultato relativi al 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità alle disposizioni del decreto deve avvenire entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto (15 giugno 2016).

Fonte: Ministero del Lavoro

L'Associazione rimane a Vostra disposizione per eventuali chiarimenti, nel personale di riferimento:

- **dott. Moreno Polidori**, tel. 0721-402085, e-mail: polidori@confapipesaro.it

17 maggio 2016