



PREMI DI PRODUTTIVITA' E WELFARE AZIENDALE

DALLA LEGGE DI STABILITA' 2016

ALLE NOVITA' CONTENUTE NEL DISEGNO DI LEGGE DI BILANCIO 2017

La legge di Stabilità 2016 ha reintrodotta la detassazione per i premi di risultato, sospesa nel 2015, rendendola strutturale, applicabile dall'anno d'imposta 2016 e successivi, senza la necessità di ulteriori norme o disposizioni attuative.

Il 25 marzo 2016 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto tra loro, hanno firmato il Decreto che definisce i criteri e le modalità di applicazione dell'imposta sostitutiva (10%) in caso di pagamento da parte del datore di lavoro di somme a titolo di premi e di partecipazione agli utili dell'impresa.

Con il disegno di Legge di Bilancio 2017 saranno elevati, dal prossimo anno, alcuni valori riferiti alla detassazione dei premi di produttività.

Nel prosieguo analizzeremo le condizioni ed i limiti delle due ipotesi di tassazioni agevolate previste dal legislatore:

- La prima che ha per oggetto premi di risultato erogati in denaro ed attribuisce benefici fiscali esclusivamente ai lavoratori;
- **La seconda che prevede l'erogazione di servizi di welfare aziendale in vece dell'erogazione di denaro e consente benefici fiscali sia al lavoratore, sia all'azienda;**

con un'attenzione al 2017 in relazione alle bozze della Legge di Stabilità circolate sin o ad oggi.

1. TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO

Condizione necessaria

La normativa che applica la tassazione agevolata (e, quindi, l'erogazione dei premi di produttività con imposta sostitutiva al 10%) è applicabile esclusivamente, ai sensi del comma 187 dell'articolo 1 delle L. 208/2015, "in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

Oggetto della tassazione agevolata,

A norma del comma 182 dell'articolo 1 della L. 208/2015, sono **“i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”**.

Per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono, quindi, esclusivamente le partecipazioni agli utili di cui all'art. 2102 del codice civile, vale a dire le partecipazioni determinate in base agli utili netti risultanti dal bilancio. Resta quindi esclusa dalla detassazione in commento la partecipazione agli utili conseguente a piani di azionariato o comunque connessa a piani di stock option.

In ogni caso, il beneficio della tassazione agevolata è a favore dei soli lavoratori.

Beneficiari 2016

Reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a **euro 50.000** nell'anno precedente a quello di percezione

Limite annuale 2016

euro 2.000, aumentato – comma 189, art. 1 L. 208/2015 - fino ad un importo non superiore a 2.500 euro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel DM Lavoro del 25 marzo 2016

Beneficiari 2017

Reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a **euro 80.000** nell'anno precedente a quello di percezione.

Limite annuale 2017

L'articolo 23 del disegno di legge di Bilancio 2017 aumenta l'importo del premio soggetto a detassazione da 2.000 a **3.000 euro**, da considerarsi al netto dei contributi previdenziali: i 3.000 euro diventano, quindi, 3.303 e 3.314 euro circa, al lordo dei contributi pari, rispettivamente al 9,19% o al 9,49 per cento.

Parallelamente aumenta da 2.500 a 4.000 euro, il limite per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro: i 4.000 euro, al lordo dei contributi, divengono circa 4.404 ed euro 4.419.

Percentuale tassazione

Imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento.

Criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

A norma del decreto del Lavoro del 25 marzo 2016, i contratti collettivi (anche di secondo livello) dovranno prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi in oggetto, quali l'aumento della produzione o il risparmio dei fattori produttivi.

Strumenti e modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro al fine di ottenere la tassazione agevolata di 2.500,00 euro anziché di 2.000,00 euro

Non costituiscono strumenti e modalità utili all'aumento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

A norma dell'art. 4 del decreto del Lavoro del 25 marzo 2016, l'incremento del limite di cui sopra è riconosciuto qualora i contratti collettivi, 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.

Monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali

Sia i premi di risultato che la partecipazione agli utili devono essere previsti e regolati da contratti collettivi territoriali o aziendali di cui all'art. 51 del Decreto legislativo n. 81/2015. Trattasi quindi di contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Alcune voci (un tempo detassate), restano escluse dalla facilitazione, come le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro.

Attività degli uffici HR delle aziende

Il meccanismo di detassazione si attiva automaticamente per quei dipendenti che sono stati in forza l'anno prima (anche per una parte dello stesso) e per i quali il datore di lavoro ha rilasciato la certificazione unica. Devono invece richiederne il riconoscimento i lavoratori entrati in azienda l'anno prima (in assenza di conguaglio fiscale complessivo) nonché coloro che intrattengono più rapporti di lavoro contemporaneamente (per esempio part-time).

Resta ferma la possibilità per i dipendenti di rifiutare (con comunicazione scritta) la detassazione; così come, in capo agli stessi, permane sempre l'obbligo di informare tempestivamente il sostituto di imposta dell'eventuale venir meno dei requisiti che permettono il riconoscimento del regime fiscale sostitutivo.

Resta immutata anche la disciplina del deposito e del monitoraggio dei contratti territoriali o aziendali. Stante la tecnica legislativa utilizzata nella stesura dell'articolo 23 della legge di Bilancio, non sembrerebbe necessaria ulteriore decretazione e, quindi, la facilitazione fiscale è immediatamente fruibile.

2. WELFARE AZIENDALE

Il comma 184 dell'articolo 1 della legge di stabilità 2016 ha disposto che le somme ed i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR¹, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, anche se siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, cioè dei premi detassati prima esaminati.

¹ Comma 2, art. 51 TUIR. Non concorrono a formare il reddito:

- a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);
- c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;
- d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;
- e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;
- 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 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;
- 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 frequenza 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;
- g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;
- h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all' articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b) . Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;
- i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta;
- i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

L'art. 51, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi elenca tassativamente le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro dipendente che, in tutto o in parte, sono esclusi dal reddito imponibile; tale disposizione, implementata dalla Legge di Stabilità, consente di individuare specifici servizi o prestazioni che possono essere ricondotti nei c.d. piani di welfare aziendali, ovvero servizi che il datore di lavoro può erogare per sostenere il potere d'acquisto e per migliorare la qualità della vita personale e familiare dei propri dipendenti e che, per la loro funzione sussidiaria, non vengono considerati retribuzione e non sono quindi gravati da imposizione fiscale.

L'offerta di tali servizi, per essere agevolata fiscalmente, deve essere tuttavia promossa "in aggiunta alla normale retribuzione del lavoratore e non sostituendo somme di competenza di quest'ultimo". In altre parole, le iniziative promosse dal datore di lavoro per il piano di welfare non possono mai convertire la retribuzione monetaria del dipendente (tassata quindi ordinariamente) in beni/servizi che non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente.

Ad oggi, quindi, si può benissimo prevedere, in una contrattazione di secondo livello, che al raggiungimento di un dato premio per obiettivi X, sia il lavoratore a decidere se ricevere il premio in denaro ed usufruire della detassazione al 10%, se sussistono i requisiti, oppure se optare per una conversione del premio in prestazione sociale che può consistere in un pacchetto di beni e servizi di welfare aziendale, senza versare su queste somme neanche l'imposta sostitutiva del 10 %.

Analogamente si può prevedere – in virtù della modifica dell'art. 51 del TUIR ad opera del comma 190 della legge di stabilità 2016 – che la possibilità che la scelta di usufruire dei benefit discenda non solo da una volontarietà dal datore di lavoro, ma anche da disposizioni di contrattazione aziendale.

La grande differenza tra la predisposizione di piani di welfare aziendale e la corresponsione di premi di produttività sta nel fatto che, qualora il lavoratore opti per la scelta di usufruire dei benefit di welfare aziendale, sempre che si rispettino i limiti di cui all'art. 51 del TUIR, anche il datore di lavoro non pagherà i contributi oppure li pagherà agevolati.

La norma amplia il campo dei servizi di educazione e istruzione anche a quelli di età prescolare inserendo quindi anche le scuole materne, comprendendo i servizi di mensa scolastica, i centri estivi (anziché la vecchia dizione delle colonie climatiche), aggiungendo le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Due le novità previste per il 2017 nel caso in cui il lavoratore scelga di sostituire i premi in denaro con beni e servizi:

- 1) vengono aggiunti ai beni e servizi ai quali non si applica neanche l'imposta sostitutiva del 10%, oltre a quelli previsti dal comma 2 dell'articolo 51 ed dall'ultimo periodo del comma 3, anche quelli previsti dal comma 4 dello stesso articolo e cioè l'uso di un alloggio, l'utilizzo di un'autovettura ad uso promiscuo e la concessione di prestiti a tassi agevolati. Questa previsione andrà chiarita meglio anche perché l'utilizzo dell'autovettura ad uso promiscuo, ad esempio, presuppone che il lavoratore ne abbia bisogno per lavorare e in genere non costituisce una scelta del lavoratore stesso. Quindi bisogna capire quando e come il lavoratore possa scegliere l'auto ad uso promiscuo in alternativa all'equivalente monetario del premio. In questo caso il premio sarebbe vissuto esclusivamente come una forma di risparmio fiscale.
- 2) Risulta favorita la scelta verso la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e le azioni.

L'agenzia delle Entrate aveva chiarito con la circolare 28/2016 che, in caso di scelta di un bene o un servizio, l'esenzione fiscale è soggetta sia al limite generale della detassazione (2.000 euro fino al 2017, elevato a 3.000 dal 2017), sia al limite di esenzione proprio dello specifico bene o servizio ex articolo 51 del Tuir, ad esempio 5.164,57 euro per la previdenza complementare). Questo comportava, ad esempio, che a fronte di un premio di 3mila euro, se il dipendente in sostituzione delle somme sceglieva la contribuzione aggiuntiva alla previdenza complementare per la quale c'era già stato un versamento ordinario di 4.000 euro, l'esenzione era limitata a 1.164 euro, cioè alla differenza tra 5.164 e 4.000.

Adesso la norma prevede che nel caso in cui il lavoratore scelga di sostituire le somme del premio con contribuzione alla previdenza complementare, alla cassa sanitaria o scelga l'attribuzione di azioni, gli importi non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva, anche se eccedenti i limiti di esenzione previsti dalle rispettive norme.

3. CONCLUSIONI

All'interesse primario del dipendente di incassare una somma più consistente perché detassata, corrisponde quello non finanziario e intangibile, di immagine, della azienda. Quest'ultima ha infatti interesse a creare un clima di collaborazione con i dipendenti anche per fidelizzarli, oltre che a usare a proprio vantaggio l'asset di immagine tanto all'interno quanto all'esterno (employer branding).

All'interesse secondario del dipendente (azzeramento della tassazione con perdita dei contributi) corrisponde invece l'interesse finanziario di tipo primario dell'azienda, dato che quando il lavoratore decide di convertire le somme di denaro (derivate dal premio di produttività e/o dalla partecipazione agli utili) in servizi di welfare, l'impresa ha come conseguenza un risparmio secco nel conto economico pari ad almeno il 30% del normale costo delle premialità (cioè l'onere

aziendale del premio derivante da contributi Inps, cui andranno sommati, se presenti, anche i contributi della previdenza integrativa).

Pertanto, se per far risparmiare le imposte ai dipendenti con retribuzioni inferiori a 80mila euro "è sufficiente" un accordo di secondo livello con i rappresentanti sindacali o il collegamento alla contrattazione territoriale, per far risparmiare i contributi all'azienda occorre invece convincere i singoli lavoratori a scegliere i benefit invece di percepire in somme di denaro.

Per consentire ai dipendenti di apprezzare il valore dell'accordo occorre fare in modo che le informazioni fornite risultino rilevanti a livello individuale e che le soluzioni proposte dall'azienda, in ordine ai servizi di welfare messi a disposizione dei lavoratori, risultino più accattivanti ed efficaci di quelle singolarmente fruite dal soggetto.

Per raggiungere questo obiettivo risultano di fondamentale importanza:

- 1) il corretto utilizzo dei differenti strumenti di comunicazione (cartacea, internet/intranet, tv aziendale, meeting interni, eventi aperti ai familiari eccetera);
- 2) la proposta di servizi eterogenei che possano soddisfare le varie categorie di lavoratori, procedendo, preventivamente, ad un'analisi della composizione delle stesse, in modo da poter sottoporre ai dipendenti una rosa di alternative già pre - selezionate ad hoc in base alle loro esigenze.

Lo studio è disponibile a un confronto di approfondimento sulle tematiche sopra esposte.

Milano, 13 novembre 2016.

Avv. Paolo Moroni

Avv. Claudia Balestreri