



UNITÀ SINDACALE
Falcri Silcea
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA
Tel. 068416336 - Fax 068416343
www.unisin.it



Roma, 1 aprile 2016

Prot. n. 136/2016
trasmesso via e-mail

A TUTTE LE STRUTTURE

LL.SS.

<p align="center">DETAZZAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITÀ PER IL 2016: EMANATO IL DECRETO ATTUATIVO</p>

Come reso noto con la Circolare prot. n. 1/2016 dello scorso 8 gennaio, la Legge di Stabilità 2016 ha riproposto *“una imposta sostitutiva dell’imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi”* per *“i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione”*.

I requisiti reddituali fissati per il 2016 dalla stessa Legge di Stabilità sono:

- l'imponibile assoggettabile ad imposta sostitutiva per l'anno 2015 è pari ad €. 2.000,00 (innalzabile ad € 2.500,00 *“per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro”*), rispetto al limite di €. 3000,00 previsto per il 2014;
- il limite di reddito da lavoro dipendente relativo all'anno 2015, viene fissato ad €. 50.000,00, rispetto al limite reddituale di €. 40.000,00 fissato per il 2014.

Veniva demandato ad un apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, di stabilire:

- i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- le modalità di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro (ai fini dell'innalzamento da € 2.000,00 ad € 2.500,00 del massimale di premio per cui si può fruire dell'agevolazione fiscale);
- ulteriori modalità attuative;
- modalità di monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali.

Seppur con notevole ritardo rispetto ai tempi previsti dalla Legge di Stabilità (60 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale), lo scorso 25 marzo è stato emanato il suddetto decreto interministeriale.

Esso ribadisce, innanzitutto, che le somme erogate a titolo di premio di risultato devono essere di **importo variabile** e devono derivare da **accordi** (aziendali o territoriali).

In relazione all'individuazione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, il decreto esplicita che i contratti collettivi (accordi) devono prevedere che tali criteri possono consistere in **“aumento di 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”**.

Il decreto chiarisce, inoltre, che l'imposta sostitutiva è applicabile anche alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili e che per tali si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'art. 2102 del codice civile.

In merito al coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (criterio necessario per l'innalzamento da € 2.000,00 ad € 2.500,00 del massimale di premio detassabile), il decreto stabilisce che tale criterio sussiste allorché gli accordi di secondo livello (aziendali o territoriali) prevedano un piano in base al quale, ad esempio, ci sia la **costituzione di gruppi di lavoro paritetici** (formati da 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”**.

Ulteriori chiarimenti il decreto li fornisce in merito alla possibilità di erogare beni, prestazioni, opere e servizi (welfare aziendale) ai sensi dell'art. 51, comma 3 bis (introdotto ex novo dalla Legge di Stabilità) del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi, DPR n° 917/1986) mediante voucher. Questi ultimi sono definiti come **“documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico”**. Essi non possono essere utilizzati da persone diverse dal titolare, né monetizzati o ceduti e danno diritto esclusivamente **“ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni da parte del titolare”**. In deroga a questa norma, i beni ed i servizi possono essere indicati cumulativamente in un unico voucher purché il valore complessivo non superi il limite di € 258,23 (art. 51, comma 3, ultimo periodo TUIR).

Le norme sopra indicate si applicano ai premi erogati nel periodo di imposta 2016 e negli anni successivi. Anche laddove tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e a partecipazione agli utili relativi al 2015, il regime fiscale di favore è applicabile solo a condizione che si rispettino le previsioni della Legge di Stabilità e del decreto sopra illustrato.

I contratti collettivi di secondo livello da cui derivi l'erogazione dei premi, affinché questi ultimi rientrino nel regime fiscale agevolato, devono essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro trenta giorni dalla sottoscrizione o, in caso di accordi già sottoscritti, entro trenta giorni dalla pubblicazione del decreto, unitamente all'autodichiarazione di conformità (onere a carico dell'azienda).