

Udine, 3 giugno 2016

Detassazione dei premi di risultato

La Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) ha previsto una nuova disciplina relativa alla detassazione delle somme corrisposte a titolo di premio di risultato, e demandava ad un Decreto Ministeriale la definizione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e le relative modalità attuative per l'avvio di tale norma agevolativa.

Con la pubblicazione del Decreto Ministeriale dal 16 maggio 2016 è attiva la procedura telematica per il deposito dei contratti aziendali e territoriali di secondo livello al fine di usufruire della predetta tassazione agevolata.

Il decreto regola, altresì, gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale (come, ad esempio, servizi di educazione e istruzione per i figli, o di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, ecc.).

Misura della detassazione

La legge di Stabilità 2016 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 € lordi in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a 50.000 euro.

Il limite è innalzato a 2.500 € per le aziende che "coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro".

Premi di risultato

Il Decreto Ministeriale stabilisce quali sono i "premi di risultato" che beneficiano della detassazione, ovvero per premi di risultato si intendono le **somme** di ammontare "**variabile**" la cui corresponsione **sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione.**

I premi di risultato devono essere **previsti dai contratti collettivi** di secondo livello (aziendale o territoriale).

Il decreto si sofferma anche su alcuni aspetti definitori degli istituti contrattuali oggetto del beneficio specificando che:

- gli «incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione» possono consistere nell'**aumento della produzione** ma anche 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;

- i contratti collettivi devono individuare **criteri obiettivi di misurazione e di verifica** circa la realizzazione degli «incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione»

Per **“riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario”** si intende qualsiasi **diversa articolazione** dell’orario di lavoro settimanale, che non si sostanzia nel semplice ricorso al lavoro straordinario, che si realizza anche attraverso gli strumenti della flessibilità e del multiperiodale previsti dalla contrattazione di secondo livello, purché tale articolazione oraria sia finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione e dunque alla corresponsione di un premio (ad esclusione delle somme corrisposte a titolo di “maggiorazione” sulla quota oraria).

Per quanto riguarda il **“lavoro agile”**, si è tutt’ora in attesa che venga concluso l’iter legislativo per la regolazione di tal materia.

Partecipazione agli utili

Lo sgravio fiscale riguarda anche le somme erogate sotto forma di “partecipazione agli utili dell’impresa”, per essi si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell’art. 2102 c.c.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il tetto annuo dello sgravio è elevato da 2.000€ a 2.500€ qualora i contratti collettivi aziendali o territoriali prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro, attraverso – ad esempio – 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.

Obbligo di deposito dei contratti

Affinché le imprese possano accedere ai benefici è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali siano depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del Lavoro entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro (nella sezione 6 dell’autocertificazione da inviare sono elencati 20 possibili indicatori utili a misurare e verificare gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, fornendo quindi alla contrattazione collettiva un ampio ventaglio di scelta).

Efficacia

Le agevolazioni regolate dal DM in oggetto si applicano alle erogazioni effettuate nel **periodo di imposta 2016 e in quelli successivi.**

(Fonti: decreto ministeriale del 25 marzo 2016, pubblicato sulla GU del 14.05.2016)