



# Notizie

Anno 4 numero 11 – 6 giugno 2016

**SPECIALE  
DECRETO SULLA TASSAZIONE AGEVOLATA  
dei PREMI DI PRODUTTIVITA'  
del WELFARE AZIENDALE**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 112 del 14-05-2016 il comunicato che annuncia il Decreto Interministeriale sulla detassazione dei premi di risultato, a sua volta reperibile sul sito del Ministero del lavoro nella sezione pubblicità legale.

Il testo del DI è stato reso noto ufficialmente il 16 maggio, data che determina la decorrenza dei 30 gg utili per depositare i contratti di secondo livello.

**I contratti aziendali o territoriali dovranno essere depositati,  
solo per procedura telematica, entro e non oltre il  
15 giugno 2016**

Il DI 25 marzo 2016 dà attuazione a quanto disposto dalla legge di stabilità 2016 (legge n. 208/2015 articolo 1 commi 182 ss.) in materia di premi risultato. I tratti essenziali del provvedimento:

- **Oggetto:** premi di risultato di ammontare variabile legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, somme per partecipazione agli utili dell'impresa.
- **Accordi:** aziendali o territoriali.
- **Deposito:** entro 30 giorni da sottoscrizione (o da pubblicazione DI).
- **Destinatari:** tutti i lavoratori subordinati del settore privato che nell'anno precedente hanno avuto un reddito fino a 50.000 euro.
- **Misura:** applicazione di un'imposta sostitutiva del 10% (comprensiva di addizionali) entro limite di 2.000 euro/anno (elevata a 2.500 euro/anno se vi è coinvolgimento paritetico dei lavoratori).
- **Welfare aziendale:** se il dipendente opta per avere il premio sotto forma di prestazioni di welfare aziendale, non è dovuta neanche l'imposta sostitutiva.
- **Riconoscimento automatico,** salvo rinuncia del lavoratore.

Il decreto rende operativa una nuova fase di benefici per i lavoratori attraverso la detassazione e, contestualmente, determina la fine della decontribuzione in favore delle imprese delle medesime somme per mancanza di risorse finanziarie (almeno per quest'anno).

La filosofia della nuova normativa è molto diversa da quella del passato sancendo, per la prima volta, un regime definitivo che non necessiterà di decreti annuali con i parametri cui fare riferimento.

Inoltre, si punta in modo deciso verso una contrattazione di livello aziendale o territoriale senza la necessità di accordi ombrello come accaduto negli anni passati.

Infatti, le disposizioni precedenti in vigore fino al 2014, erano state concepite in maniera estremamente possibilista e consentivano di detassare attraverso gli accordi di 2° livello, anche istituti obbligatori previsti dai CCNL (ad esempio la retribuzione per lavoro straordinario).

Dal 2016 sono detassabili soltanto erogazioni effettivamente legate a prestazioni di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

**Quindi, mentre in precedenza si dava ai lavoratori un vantaggio a "costo zero" (si trattava di compensi comunque dovuti) ora invece l'azione ha un costo, tra l'altro più alto rispetto a quello del 2015 visto che, appunto, è stata azzerata la decontribuzione in favore delle imprese.**

La nuova normativa non contiene i riferimenti dei precedenti decreti relativi al fatto che le erogazioni devono essere "incerte nella corresponsione o nel loro ammontare".

Però, è opportuno che si mantengano il più possibile criteri rigorosi e che i contratti che hanno istituito o istituiranno il premio o gli accordi annuali di determinazione degli obiettivi di volta in volta fissati, siano stipulati prima che le parti possano essere a conoscenza dei risultati.

## **1. OGGETTO E FINALITÀ**

L'articolo 1 riprende le finalità indicate nella legge di stabilità, senza fornire particolari chiarimenti. Viene semplicemente ribadito il riferimento all'articolo 51 del Dlgs. n. 81/2015, cioè dei contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative o dalle loro RSA/RSU. Conseguentemente, è chiaro che per i premi derivanti da accordi stipulati da associazioni non rappresentative sia datoriali (relativamente al livello territoriale) sia sindacali (per entrambi i livelli) non dovrebbe essere possibile la detassazione. Certamente dipenderà dalla vigilanza degli organismi deputati se questa norma riuscirà a produrre gli effetti voluti. Il secondo aspetto da segnalare riguarda il requisito del reddito massimo percepito nell'anno precedente (50.000 euro) che comprende anche le somme soggette a detassazione. Non si tratta di una novità rispetto al precedente sistema.

## **2. PREMI DI RISULTATO E CRITERI DI MISURAZIONE**

Il DI riprende il testo del comma 182. Per premi variabili s'intendono

"le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" (art. 2 c. 1, del Decreto).

La prima segnalazione riguarda il termine incrementi nel senso che gli accordi dovranno sempre porre un obiettivo di incremento. Ovviamente, non è detto che il riferimento debba essere all'ultimo risultato (ad esempio all'anno precedente). E' possibile riferirsi a una media (biennio/triennio precedente, migliori x anni degli ultimi y, etc.) oppure a un dato fisso ritenuto congruo (ad esempio scarti non superiori a x%), oppure anche a un dato che evolve nel tempo (ad esempio il prezzo medio di un prodotto).

In merito alla redditività riteniamo ragionevole comprendere in questo ambito il prezzo pagato ai soci per il prodotto conferito (in particolare le cooperative di trasformazione di prodotti agricoli per le quali ci si può riferire al prezzo per unità di prodotto conferito o per ettaro di terreno). Il successivo comma 2 afferma che i contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi che possono consistere in

- aumento della produzione
- risparmi dei fattori produttivi
- miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi

anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario e il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto a 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".

Mentre i contratti devono prevedere criteri e misurazione, l'uso del termine "possono" fa pensare che si tratti di incrementi citati in modo non esaustivo.

Lo stesso discorso riteniamo che possa riguardare la parte finale della frase retta da "anche" dove vengono esplicitate alcune modalità di organizzazione aziendale attraverso le quali ottenere i risultati che ci si è prefissati. Non è detto, infatti, che lo strumento sia la riorganizzazione o il lavoro agile che al momento sembra una tipologia contrattuale di nicchia. Anche se questo passaggio del decreto non è vincolante, potrebbe essere una leva importante per favorire interventi di questo tipo.

L'allegato per il deposito- altra novità di quest'anno - contiene 19 indicatori (il n. 20 è "altro" a significare che non vi è limite alla creatività della contrattazione).

### 3. PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

L'articolo 3 è dedicato alla partecipazione agli utili di impresa, questione esplicitamente richiamata dalla legge di stabilità. Viene chiarito che ci si riferisce agli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 cc.

Occorre una considerazione preliminare. Il comma 182 regola la detassazione dei premi "...nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa".

Lo stesso DI distingue le due questioni trattandole in due articoli separati. Per i premi l'articolo 2 pone la condizione "...i contratti collettivi ... devono prevedere..." mentre l'articolo 3 non prevede niente di tutto questo. Si può quindi ritenere che per gli utili non sia necessario l'accordo sindacale. Lo stesso allegato per il deposito non contiene il riferimento alla partecipazione agli utili. Data, però, la delicatezza del tema (e le conseguenze di un errore) riteniamo che si debba attendere un chiarimento ministeriale.

**Per le cooperative si aggiunge una ulteriore riflessione.** Infatti, l'articolo 2514 cc prevede, per le cooperative a mutualità prevalente, il divieto di distribuire i dividendi, ma con riferimento al capitale effettivamente versato. Questo divieto opera solo se collegato al pagamento di un dividendo sul capitale e certamente non per i lavoratori dipendenti.

Ma negli approfondimenti tecnici fatti con ICN è emersa la preoccupazione che la previsione del Codice Civile sia ostativa alle imprese cooperative al fine di accedere a questa parte del provvedimento. L'impedimento riguarderebbe sia le cooperative di lavoro sia le altre.

Nel caso fosse prevalente questa tesi, le cooperative avrebbero comunque la possibilità di detassazione, anche con riferimento "all'utile d'impresa", facendo però accordi collegati alla redditività (ovviamente non è la stessa cosa della "partecipazione agli utili" perché richiede la stipula di un accordo con il sindacato).

Nel caso in cui invece si propendesse per la partecipazione agli utili rimarrebbero da sciogliere due questioni di tipo fiscale: la prima riguarda deducibilità dal reddito imponibile di queste somme, la seconda l'incidenza della partecipazione agli utili ai fini del calcolo del 3% da destinare ai fondi mutualistici. Riteniamo però che la questione sia risolta dal comma 2 dell'articolo 4 che, richiamando l'articolo 95 del TUIR prevede che queste cifre siano deducibili dal reddito imponibile per l'impresa. Inoltre, ricordiamo che per le cooperative di lavoro esiste anche la strada del **ristorno**. Certamente il DI avrebbe potuto recepire quanto già in essere rispetto agli anni passati perché la stessa legge di stabilità parla di "...somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa" concetto che si adatta perfettamente al ristorno. Ricordiamo, infatti, che si può trattare di somme erogate **ai soci lavoratori a titolo di ristorno**, quale elemento di competitività e redditività legato all'andamento economico dell'impresa e, quindi, quale avanzo di gestione generato dall'attività con i soci lavoratori ed erogato, non in base al capitale sociale posseduto, ma alla quantità e qualità del lavoro prestato. Fino al 2014 il ristorno era stato ammesso alla detassazione in virtù della circolare congiunta Agenzia dell'entrate e Ministero del lavoro, n. 3/E del 14-2-2011, poi sempre riconfermata. Abbiamo già sensibilizzato il Ministero del lavoro per recuperare il tema in via amministrativa.

Rimane aperto il tema del deposito della delibera sui ristorni. La circolare ministeriale 37/2014 affermava che "...sarà possibile depositare il relativo verbale - o parte di esso - con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni ai sensi dell'articolo 3 comma 2, lett. b), della L. 142/2001 e dell'art. 2545-sexies del codice civile."

All'epoca fu anche predisposta una bozza di lettera di deposito. Oggi però il quadro è radicalmente cambiato ed anche su questo passaggio si attendono istruzioni operative dalla PA. Ricordiamo, infine, che il ristorno a favore di soci con contratto di tipo subordinato non è soggetto a contribuzione, sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore.

#### 4. COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

Il comma 189 aumenta l'importo detassabile fino al massimo a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

L'articolo 4 del DI sostanzia questa previsione nella "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".

Come si vede i vincoli non sono troppo stringenti (non si prevede una cogestione alla tedesca). Oltre alla consultazione (che da sola non costituisce elemento valido a questi fini) deve però esserci anche il monitoraggio di obiettivi e risorse e la predisposizione di rapporti. Quella citata è soltanto una esemplificazione.

In questo contesto si potrebbe inserire il tema delle **cooperative di lavoro**. In questo caso il coinvolgimento dei lavoratori (soci) va ben oltre la consultazione permanente e il monitoraggio, basti pensare a quanto affermato all'articolo 1 della legge 142 sul socio. Nei ristorni poi si arriva alla determinazione collegiale circa l'attribuzione del "premio di risultato". Ci sembra, comunque, che questa sia una opportunità per imprese strutturate anche se saranno necessarie precise valutazioni sulle possibili implicazioni di questo coinvolgimento. E' invece molto più difficile ipotizzare forme significative di coinvolgimento dei lavoratori a livello settoriale o territoriale.

#### 5. DEPOSITO E MONITORAGGIO

I contratti relativi ai premi di risultato devono essere depositati entro 30 giorni dalla stipula con le procedure previste dall'articolo 14 del Dlgs. 151/2015.

Per i contratti stipulati prima della data di pubblicazione del DI il deposito, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni da tale data.

Come già per la precedente normativa, è necessario allegare una dichiarazione di conformità del contratto alle norme di legge.

Questa volta il relativo modello di dichiarazione è contenuto nell'allegato al decreto, ma fa riferimento alle norme di legge della stabilità 2016 e, quindi, riteniamo indispensabile procedere alla verifica della rispondenza dei criteri contenuti nei contratti già stipulati e depositati e procedere con una nuova autodichiarazione - sostanzialmente - aggiornata. Ricordiamo che il deposito deve essere effettuato alla DTL territorialmente competente con riferimento alla sede legale dell'impresa o del territorio. In caso di contratti relativi a più territori, il deposito dovrà essere effettuato in tutte le DTL. L'invio deve essere effettuato esclusivamente a mezzo PEC. Il modello deve essere firmato dal responsabile aziendale.

#### 6. VOUCHER

L'articolo 6 affronta il tema, molto atteso, del cosiddetto **welfare aziendale**. Come si ricorderà, la legge di stabilità ha ampliato notevolmente i servizi che possono essere erogati ai lavoratori in esenzione fiscale.

A fianco di questa innovazione è stata prevista la possibilità per il lavoratore di chiedere il pagamento del premio di risultato attraverso l'erogazione di tali servizi con l'ulteriore agevolazione di totale azzeramento dell'imposta agevolata (10%).

Il comma 184 prevede, infatti, l'estensione dell'ordinaria non imponibilità dei servizi previsti ai commi 2 e 3 anche nel caso in cui l'erogazione derivi dall'utilizzo del premio aziendale maturato individualmente. A questo si deve aggiungere il possibile beneficio sui contributi. Nel nostro ordinamento vige il principio dell'unificazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali. Utilizziamo il condizionale in quanto non ci sono conferme ministeriali alle quali dovrebbero comunque seguire istruzioni operative dell'Inps. Anche sul tema generale del welfare aziendale non sono ancora state emanate le istruzioni dell'Agenzia delle entrate e questo rende indefiniti i contorni della questione perché il testo del DI non è particolarmente chiaro.

Nel merito, il comma 184 della legge di stabilità prevede per il lavoratore la possibilità di fruire di tutto o parte del premio di risultato senza pagare l'imposta sostitutiva attraverso i servizi di cui all'articolo 51 Tuir, comma 2, così sintetizzabili:

- a) servizi di trasporto collettivo;
- b) utilizzazione delle opere e dei servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;

- c) 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 familiari a carico;
- d) servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- e) cessione di beni o servizi aziendali.

L'articolo 6 prevede che "l'erogazione di opere e servizi ... può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico."

Il datore di lavoro può quindi rilasciare un voucher, ma può anche istituire direttamente il servizio o affidarlo all'esterno, accollarsi direttamente il costo di un servizio esterno scelto dal lavoratore o, limitatamente ai servizi di cui ai punti c) e d), rimborsare i costi sostenuti dal lavoratore.

Per adesso, non è chiara la gestione pratica di questi voucher, anche se è di tutta evidenza che le modalità di erogazione del servizio incidono anche sul "potere di iniziativa" che la legge di stabilità pone in capo al lavoratore, il quale deve chiedere di poter usufruire del premio attraverso il welfare.

Evidentemente, se si deve trattare di un servizio istituito dal datore di lavoro (direttamente o attraverso soggetti esterni), la possibile fruizione sarà subordinata a questa istituzione.

## **7. EFFICACIA**

Il decreto si chiude delimitando il perimetro temporale del provvedimento. La detassazione opera in relazione "alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi" perché questa disciplina è strutturale.

Come già evidenziato, per i contratti ante-decreto devono, comunque, essere rispettate tutte le condizioni previste dalla legge di stabilità e dal decreto in esame e, quindi, come già detto deve essere effettuato un nuovo deposito con le modalità sopra descritte.

## **NORME VARIE**

Vale ricordare in questa sede che la legge di stabilità contiene anche altre norme non richiamate dal DI, ma comunque operative.

Il comma 183 stabilisce che ai fini della determinazione dei premi di produttività, deve essere computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette (comma 189).

### **NOTIZIARIO ELETTRONICO**

Registrato presso il Tribunale di Brescia N° 45/2009

Redazione e Amministrazione Via XX Settembre, 72 - Brescia

Direttore Responsabile: Silvia Saiani

Editore: Assocoop Società Cooperativa