

Ai gentili clienti
Loro sedi

Premi produttività: il punto

Gentile cliente, la informiamo che a seguito della reintroduzione - da parte della **legge di stabilità per il 2016** - dell'**agevolazione sui premi di produttività erogati ai lavoratori**, è stato emanato il **decreto attuativo dell'agevolazione** (DM24.02.2016).. Per l'anno 2016, il legislatore ha introdotto la consueta tassazione agevolata dei premi di produttività **prevedendo, inoltre, la detassazione totale di alcuni emolumenti erogati al lavoratore**. Con riferimento alla tassazione agevolata, si segnala che **hanno accesso alla misura agevolativa, nel limite di 2.000 euro** (2.500 se è prevista la partecipazione paritetica dei lavoratori all'organizzazione), i lavoratori che hanno **conseguito un reddito inferiore ai 50.000 euro nel 2015**. Viene prevista, invece, **l'esclusione dalla base imponibile di tutte le somme, i servizi e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto fruiti in sostituzione delle somme detassate**. La Fondazione Studi dei consulenti del Lavoro, analizzando la nuova disciplina dell'istituto, ha individuato alcune **fondamentali variazioni al meccanismo di funzionamento dell'agevolazione**: con la sostituzione del termine "premi di risultato" a quello più generico di "somme", il legislatore avrebbe inteso **escludere dall'ambito di applicazione le c.d. indennità, a favore degli incrementi erogati a titolo di premio** (pertanto, rimarrebbero escluse le indennità di turno, mentre l'agevolazione potrebbe essere applicata agli incrementi registrati per effetto della diversa organizzazione del lavoro). Si deve segnalare, inoltre, che **semberebbero doversi escludere premi di carattere fisso, a favore del riconoscimento graduale degli incrementi**.

Premessa

Con **legge di stabilità per il 2016** (art. 1 comma 182 della legge n. 208 del 28.12.2015) è stata disposta la **reintroduzione dell'agevolazione sui premi di produttività/redditività per i lavoratori che hanno percepito nel 2015 un reddito inferiore a 50.000 euro**. Come negli anni precedenti, l'agevolazione prevede, di base, **l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10% sulle somme erogate dal datore di lavoro a fronte di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza nel limite di 2.000 euro** (2.500 nel caso in cui i lavoratori siano pariteticamente coinvolti nell'organizzazione del lavoro).

A differenza degli anni precedenti, invece, viene prevista la possibile **detassazione totale dei servizi erogati al lavoratore in sostituzione (totale o parziale) di tale premio**. Secondo quanto previsto dalla legge n. 208/2015, infatti, **il lavoratore potrebbe optare per la fruizione di alcuni servizi o prestazioni in alternativa all'erogazione della somma corrispondente al premio**.

Tra i vari **servizi e prestazioni individuati dal legislatore ricordiamo i seguenti**:

- **servizi assistenziali o sanitari;**
- **prestazione a sostegno dell'istruzione;**
- **cessione di prodotti dell'azienda;**
- **contributi erogati a fini assistenziali o previdenziali.**

Sulla base di quanto disciplinato dalla legge di stabilità 2016, quindi, il premio di produttività **potrebbe essere concretamente fruito** attraverso **l'apertura o il finanziamento di un fondo** di previdenza complementare del lavoratore, tramite **prestazioni di assistenza per i familiari**, con **l'iscrizione a fondi di assistenza sanitaria integrativa**, oppure con la cessione degli stessi beni prodotti dall'azienda.

Con la **circolare n. 8/2016**, la **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro** ha fornito **precisazioni relativamente alla concreta applicazione dell'agevolazione**: a partire dal 2016 i premi erogati dovranno essere **concessi in misura proporzionale al raggiungimento del risultato**, e **non potranno riguardare i trattamenti che consistono in indennità o corrispettivi per le prestazioni fornite dal lavoratore**.

Le ipotesi incentivate

Come noto, l'art. 2, comma 1, DL n. 93/2008 ha **introdotto per la prima volta** (e con riferimento al periodo 01.07.2008 – 31.12.2008) un **incentivo** a favore dei **lavoratori dipendenti** consistente nell'applicazione dell'**imposta sostitutiva del 10% delle somme relative a**:

- prestazioni di **lavoro straordinario** (ex D.Lgs. n. 66/2003);
- prestazioni di **lavoro supplementare**;

→ **incrementi di produttività**, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa (c.d. "premi").

Le disposizioni per il 2016 hanno previsto alcune **modifiche strutturali alla disciplina dell'incentivo**, che consentono **l'applicazione della detassazione totale delle somme nel caso in cui il contribuente decida di fruire di alcune prestazioni o servizi alternativi all'erogazione diretta.**

In ogni caso, **per il 2016 il nuovo limite reddituale generale, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, diventa 50.000 euro lordi** (riferita al reddito percepito **nell'anno precedente**), considerando anche le **somme versate a fronte di incrementi della produttività**. Tale condizione ha segnato un decisivo aumento rispetto a quella del 2014 precedente (che infatti ammontava a 40.000 euro).

Il **massimale a cui si può applicare l'aliquota agevolata**, invece, **viene ridotto a 2.000 euro**, da considerare al **lordo dell'imposta ma al netto dei contributi previdenziali obbligatori**. La somma può essere incrementata a 2.500 euro nel caso in cui i lavoratori siano pariteticamente coinvolti nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità che verranno stabilite con apposito decreto. Con riferimento al **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** (ovvero il requisito che consente l'aumento del massimale dell'agevolazione), il decreto attuativo stabilisce che **tale coinvolgimento può essere realizzato attraverso la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori, finalizzati al miglioramento della produzione e delle aree produttive.**

Viene ritenuto necessario, inoltre, il **carattere non occasionale di tali organizzazioni**: il decreto prevede, in buona sostanza, la formazione di una **struttura permanente di consultazione tra rappresentanti aziendali e lavoratori**. Tali strutture, oltre a svolgere il **compito di individuare interventi di miglioramento, devono:**

- **monitorare costantemente obiettivi e risorse destinate;**
- **predispone rapporti periodici** che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

OSSERVA

Sono esclusi da tali strutture i **semplici organi di consultazione, addestramento o formazione** dei lavoratori.

AGEVOLAZIONE PER IL 2016	
Retribuzione massima dell'anno precedente	50.000

Limite massimo di emolumenti detassabili	2.000 (2.500 nell'ipotesi di coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro)
Aliquota applicabile	10%

Con riferimento agli **emolumenti che possono essere assoggettati all'agevolazione, per il 2016 viene prevista una specificazione all'ambito di applicazione.** In particolare, il riferimento espresso ai **premi di produttività** (che ha sostituito il più generico riferimento alle somme previsto per i precedenti anni) **esclude tendenzialmente tutti quegli importi che sono riconosciuti al lavoratore come controprestazione dell'attività lavorativa.** Pertanto, **qualora il contratto aziendale individui una specifica indennità a fronte di una maggiore flessibilità oraria (indennità di turno), essa non potrebbe essere oggetto dell'agevolazione.** Diversamente, **qualora l'accordo preveda una specifica somma corrisposta a titolo di premio nel caso in cui la diversa organizzazione portasse a specifici e riscontrati risultati,** il premio potrebbe essere **oggetto dell'agevolazione.**

Un altro elemento distintivo rispetto a quanto previsto negli anni precedenti riguarda gli **indicatori sulla base dei quali vengono corrisposti i premi.** Viene previsto, infatti, che **l'incremento/miglioramento deve essere oggettivamente calcolabile o riscontrabile.** Ad esempio, nel caso in cui venga definito un premio a fronte dell'incremento della produzione, **dovrà sussistere un oggettivo e riscontrabile miglioramento del dato produttivo.** Sempre con riferimento al premio **questo deve assumere carattere variabile,** pertanto **la disposizione sembrerebbe imporre un divieto rispetto ai premi individuati in misura fissa ad un unico indicatore di risultato.** A titolo esemplificativo:

- un premio di 2.000 euro per un incremento di fatturato di 100.000 non potrebbe essere assoggettato all'agevolazione;
- un premio fino a 2.000 per un incremento di fatturato **fino a** 100.000 potrebbe essere ammesso all'agevolazione (può verificarsi, pertanto, che il premio sia riconosciuto in proporzione al risultato raggiunto, quindi da zero **fino a** 2.000 euro).

Detassazione totale

Come anticipato sopra, **a partire da quest'anno i lavoratori dipendenti potranno beneficiare di una modalità di fruizione dei premi produttività alternativa a quella ordinariamente prevista** (ovvero la detassazione al 10% del premio). Con il comma 184 dell'art. 1 legge n. 208/2015, infatti, **viene previsto che la detassazione applicata ai c.d. fringe benefit può essere**

applicata anche nel caso in cui i premi di produttività siano erogati dal datore di lavoro (con il consenso del lavoratore) nelle forme previste dall'articolo 51 commi 2-3 del TUIR.



Nel concreto, **la detassazione si applica nel caso in cui gli emolumenti vengano erogati nelle seguenti forme:**

DETASSAZIONE TOTALE	
I	Prestazioni a sostegno dell'istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido e borse di studio a familiari.
II	Cessione di prodotti dell'azienda a valore normale.
III	Contributi ad enti o casse ai fini assistenziali.
IV	Contributi versati al fondo di previdenza complementare.

Si segnala che **l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi** può avvenire anche attraverso il **rilascio di documenti di legittimazione nominativi**, in formato **cartaceo o elettronico**. Si segnala che tale documento di legittimazione:

- deve dare diritto ad **un solo bene** (o **più beni**, se complessivamente **entro il limite** previsto per il 2016);
- **non è cedibile o altrimenti monetizzabile**;
- **non deve necessitare di integrazioni** a carico del titolare;
- i **servizi sostitutivi di mensa** continuano ad essere oggetto della **disciplina a questi riservata**.

Cosa devo fare per attivare l'incentivo?

Secondo quanto previsto dal decreto, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, **il contratto aziendale/territoriale deve essere depositato**, ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 151/2015 **entro 30 giorni dalla sottoscrizione dello stesso**, unitamente alla **dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto attuativo, redatta in conformità al modello fornito con il decreto ministeriale**.

Ricordiamo che ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 151/2015, "i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati".

Al riguardo, **i consulenti del lavoro hanno precisato che un contratto collettivo stipulato nel corso del 2016 può prevedere un'efficacia retroattiva delle proprie disposizioni per tutto il 2016.**

L'azienda che non ha sottoscritto un contratto aziendale o non intende sottoscriverlo, inoltre, può corrispondere premi di risultato con il prelievo fiscale agevolato, sempre che **recepisca almeno i contenuti di un contratto territoriale, anche se riferito ad una categoria diversa da quella di appartenenza.** Il recepimento potrà avvenire attraverso una semplice comunicazione scritta fatta ai lavoratori in cui si precisa l'adozione, per uno o più anni, dello specifico accordo territoriale.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO