



SCHEDE: Circolare n. 28 dell'Agenzia delle Entrate - 15 giugno 2016 Detassazione dei premi di produttività e Welfare aziendale

La circolare 28 dettaglia le agevolazioni fiscali previste dai commi 182-189 (art. 1 Legge di stabilità 2016) per i premi di risultato, anche in relazione alla partecipazione dei lavoratori all'Organizzazione del lavoro e all'implementazione del Welfare aziendale, nel quadro delle disposizioni dettate dal Decreto del 25 marzo 2016. Ecco i punti principali:

Il principio della tassazione agevolata

La legge introduce la **tassazione zero** (non concorre cioè a formare il reddito soggetto a Irpef) nel caso che **il premio venga riconosciuto non in denaro ma in servizi** erogati come welfare aziendale o territoriale, con un conseguente risparmio contributivo e fiscale per le aziende.

I **premi di risultato** di ammontare variabile e definiti con accordi collettivi aziendali o territoriali sono **tassati con una aliquota Irpef fissa del 10%** che comprende anche le addizionali regionali e comunali.

I premi devono essere legati al conseguimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e ne possono beneficiare i lavoratori il cui **reddito da lavoro dipendente non ha superato (nell'anno precedente) i 50.000 euro nel 2016, soglia elevata poi a 80.000 euro nel 2017.**

Le somme assoggettate a imposta sostitutiva, non concorrendo alla formazione del reddito complessivo, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni a esso commisurate (per esempio le detrazioni per carichi di famiglia)

L'importo annuo massimo su cui si applica la tassazione agevolata del 10% è

- di 2.000 euro nel 2016 elevata a 3.000 euro nel 2017
- di 2.500 euro nel 2016 elevata a 4.000 euro nel 2017 in caso di "coinvolgimento paritetico" del lavoratore nell'organizzazione aziendale.

La Legge di Stabilità prevede che sia il lavoratore stesso a scegliere se sostituire, in tutto o in parte, il premio in denaro con servizi di welfare integrativo a condizione che questa possibilità sia contenuta nell'accordo sindacale sulla produttività. Ove sia di maggior favore il lavoratore può optare per il regime di tassazione ordinaria.

Ambiti di applicazione: **Dipendenti** titolari di reddito da lavoro dipendente; **Imprese** del settore privato comprese le Agenzie di somministrazione.

Soglia di 50.000 euro nel 2016 elevata a 80.000 euro nel 2017 - Il calcolo deve includere:

- tutti i redditi di lavoro dipendente, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, e deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparate.
- tutte le pensioni e gli assegni equiparate ai redditi da lavoro dipendente dall'art.49 del Tuir ("anche i redditi da lavoro a domicilio quando è considerato dipendente dalla legislazione sul lavoro")
- la quota maturanda di Tfr richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga (cosiddetta QUIR, quota integrativa della retribuzione)

- le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti occupati all'estero, benché non tassati in Italia (se nel 2016 ho preso la residenza in Italia e ho percepito un Premio di risultato comunque devo verificare che il reddito tassato all'estero nel 2015 sia stato superiore a 50.000 euro – soglia elevata a 80.000 euro nel 2017)**Il calcolo deve escludere** i redditi da lavoro assoggettati a tassazione separata.

I premi di risultato: gli incrementi

Se la strutturazione del premio è regolata dalla contrattazione collettiva aziendale l'**incremento** di almeno uno degli obiettivi di produttività, qualità, efficienza e redditività che dà diritto all'agevolazione fiscale deve essere verificabile attraverso indicatori numerici definiti appunto in sede di contrattazione.

Vanno escluse dal regime agevolato le maggiorazioni o gli straordinari a seguito di riorganizzazioni produttive mentre il periodo obbligatorio di congedo per maternità va computato ai fini del premio.

Beni e servizi (benefit) non soggetti a tassazione (comma2 dell'articolo 51 del TUIR)

In base alla **riscrittura** della **lettera f, comma 2 dell'articolo 51 del TUIR**, "non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le opere e i 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/a categorie di dipendenti e ai familiari"; "Se l'erogazione avviene a titolo di adempimento di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, il datore di lavoro fruisce della deducibilità integrale dei relativi costi ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo Testo unico (previsione che la Circolare 28 riconferma); questa possibilità, con la legge di stabilità (finanziaria 2017), è stata **estesa anche al Contratto Nazionale**.

E' prevista la possibilità per i lavoratori di richiedere l'erogazione dei premi sotto forma di benefit del welfare aziendale, beneficiando della detassazione totale: si tratta di prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o in forma di **rimborso** per spese aventi finalità di rilevanza sociale, anche a beneficio di familiari non fiscalmente a carico.

Il riferimento è ai piani aziendali che mettono a disposizione del dipendente, anche in forma di **voucher** da spendere presso fornitori di servizi convenzionati, un paniere di 'utilità' tra le quali questi può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze, dai servizi di educazione (viene inclusa la scuola materna oltre all'asilo nido, già presente) istruzione e ricreazione per i figli - centri estivi, gite didattiche, baby-sitting, borse di studio-all'assistenza sociale e sanitaria di familiari anziani o non autosufficienti.

In caso il lavoratore scelga in luogo del Premio di risultato questa forma di benefit perderà la contribuzione utile ai fini pensionistici.

Partecipazione agli utili dell'impresa

La Legge di Stabilità 2016 ha esteso la tassazione agevolata al 10% anche alle "somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa". Con ciò deve intendersi, specifica il decreto applicativo del 16 maggio 2016, "gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile".

La Circolare n. 28/E dell'Agenzia delle Entrate aggiunge: "non si tratta quindi dell'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale bensì della modalità di erogazione della retribuzione, prevista dal libro V del codice civile nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, secondo la quale il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili".

La partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione **a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.**

UFFICIO SINDACALE FIOM NAZIONALE

Roma, 19 aprile 2017