CGIL
Camera del Lavoro Territoriale di Alessandria
Via Cavour, 27 - 15121 Alessandria - Tel. 0131 308111
e-mail: alessandria@cgil.al.it - Sito Internet www.cgil.al.it

PREMI DI RISULTATO

L'imposta sostitutiva del 10%

L'alternativa del welfare aziendale

NOTA PER I DELEGATI

Il Decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 (Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo - c.d. "manovrina") è nuovamente intervenuto sulla materia dei premi di produttività e in particolare sul regime contributivo e fiscale ad essi applicabile. Il provvedimento, che in queste settimane è all'esame del Parlamento per la conversione in legge e che pertanto potrà subire modifiche, segue alle variazioni introdotte sul tema dalla Legge di Bilancio 2017.

Di seguito riassumiamo l'attuale quadro normativo, riservandoci di tornare sull'argomento in caso di modifiche derivanti dalla conversione in legge del D.L. n. 50/2017.

Per maggiori approfondimenti si rinvia a:

- *Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 (attuativo dell'art. 1, commi da 182 a 191, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 - Legge di Stabilità 2016)*
- *Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016*
- *Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Legge di Bilancio 2017 (art. 1, commi 160 e 161)*
- *Decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 (art. 55)*

Aspetti trattati:

Generalità .....
Destinatari .....
Caratteristiche del premio: correlazione con incrementi di produttività, redditività, ecc. .....
Disposizioni valide in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori .....
Modalità del coinvolgimento paritetico dei lavoratori 2
Accordi sottoscritti dal 1° gennaio 2017 al 24 aprile 2017 3
Accordi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017 3
L'alternativa del welfare aziendale .....
Spese rientranti nel welfare aziendale 4
Voucher 5
L'assegnazione di azioni .....
Il deposito presso la DTL (ora ITL) .....
Alcune riflessioni sulla contrattazione nelle aziende .....
Il welfare: vantaggi e svantaggi - Il welfare come alternativa possibile e non come unica opzione (per i lavoratori con reddito inferiore a € 80.000) 6
Un obiettivo da perseguire: importi aumentati per l'opzione welfare 6
Il congedo di maternità 6
Lavoratori con reddito superiore a € 80.000: il Welfare come Unica Opzione .....
Fiscalità: per saperne di più .....

GENERALITÀ

Sono soggetti ad una **imposta sostitutiva del 10%** (in luogo delle aliquote dell'IRPEF ordinaria e delle addizionali), entro il **limite** di importo complessivo di **€ 3.000 lordi**[1], i premi di risultato - nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili netti dell'impresa - riconosciuti a seguito di **accordi sindacali aziendali o territoriali**.

La trattenuta del 10% si applica dopo aver operato sulle somme erogate le trattenute previdenziali e assistenziali: l'agevolazione riguarda infatti il solo calcolo dell'IRPEF: per la sola parte destinata a finanziare la pensione le trattenute corrispondono al 9,19% a carico del lavoratore e al 23,81% a carico dell'azienda[2] - (*v. però oltre quanto previsto dal D.L. n. 50/2017 nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori e le considerazioni in tema di "opzioni welfare"*).

DESTINATARI

I destinatari della tassazione agevolata sono i lavoratori del **settore privato** con **reddito** di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'**anno precedente**, a **€ 80.000** (limite valido dal 1° gennaio 2017)[3].

CARATTERISTICHE DEL PREMIO: CORRELAZIONE CON INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ, REDDITIVITÀ, ECC.

Per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione**.
Gli accordi sindacali devono prevedere **criteri di misurazione e verifica** di tali incrementi - che possono consistere nell'aumento della produzione, in risparmi dei fattori produttivi o 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 (c.d. *smart working*) - *v. anche nota 4 a piè di pagina*.

DISPOSIZIONI VALIDE IN CASO DI COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

Modalità del coinvolgimento paritetico dei lavoratori

In base al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 il **coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro** deve "*realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, 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 strumenti e modalità utili (…) i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.*"

---

[1] La Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Legge di Bilancio 2017 - con l'art. 1, comma 160, ha disposto la modifica dell'art. 1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016 elevando con decorrenza 1° gennaio 2017 il precedente limite di € 2.000.
[2] Per gli apprendisti: 5,84% a carico del lavoratore - 10,00% a carico dell'azienda (imprese con più di 9 dipendenti)
[3] La Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Legge di Bilancio 2017 - con l'art. 1, comma 160, ha disposto la modifica dell'art. 1, comma 186 della Legge di Stabilità 2016 elevando il precedente limite di € 50.000.
[4] L'allegato al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 indica la possibilità di fare riferimento al miglioramento dei seguenti indicatori: Volume della produzione/n. dipendenti - Fatturato o VA (valore aggiunto) di bilancio/n. dipendenti - MOL (margine operativo lordo)/VA (valore aggiunto) di bilancio - Indici di soddisfazione del cliente - Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni - Riduzione degli scarti di lavorazione - % di rispetto dei tempi di consegna - Rispetto previsioni di avanzamento lavori - Modifiche organizzazione del lavoro - Lavoro agile (*smart working*) - Modifiche ai regimi di orario - Rapporto costi effettivi/costi previsti - Riduzione assenteismo - N. brevetti depositati - Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti - Riduzione dei consumi energetici - Riduzione numero infortuni - Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz - Riduzione tempi di commessa - Altro (da precisare)

L'art. 55 del Decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 (decreto che, come già precisato, deve ancora essere convertito in legge), è intervenuto sulla materia, stabilendo un diverso regime per gli accordi sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del provvedimento (24/04/2017). Si determina pertanto il seguente quadro normativo:

Accordi sottoscritti dal 1° gennaio 2017 al 24 aprile 2017

Per le aziende che hanno previsto il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, in base alla Legge di Bilancio 2017 è stata prevista la tassazione agevolata per i premi di risultato entro il limite di **€ 4.000**[5] (contro la soglia di € 3.000 stabilita nei casi in cui tale coinvolgimento paritetico non fosse realizzato).

Accordi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017

L'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50

- **ha eliminato la maggiore soglia di € 4.000** di cui al punto precedente,

mentre

- nel **limite** di un valore del premio di **€ 800**
  - ha **ridotto** di **20 punti** percentuali l'**aliquota contributiva a carico del datore di lavoro**,
  - ha **azzerato i contributi dovuti dal lavoratore**.

Quindi per gli accordi sottoscritti successivamente al 24 aprile che prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, su una quota non superiore a € 800 è previsto, oltre al regime fiscale di maggior favore (tassazione al 10%), un "beneficio" di natura contributiva: il beneficio (che è tale soprattutto per le aziende) consiste:

- nella riduzione dell'aliquota contributiva di 20 punti percentuali per la parte a carico del datore di lavoro;
- nella decontribuzione totale per il lavoratore (quindi per il lavoratore si determina una riduzione del 9,19% contro il -20% a favore del datore di lavoro).

Contrariamente allo sgravio contributivo sui premi di risultato introdotto dal c.d. Protocollo Welfare del 2007 e non più in vigore (sgravio che prevedeva comunque il riconoscimento dei contributi ai fini pensionistici) **non si avrà alcuna copertura figurativa**.

Come sottolineato dalla CGIL "*si introduce, quindi, il concetto di reddito non assoggettato a contribuzione. La perdita pensionistica, per i destinatari del contributivo puro, risulta abbastanza limitata, ma la CGIL ritiene grave l'introduzione di questo precedente che, peraltro, è assai poco conveniente per il lavoratore e molto vantaggioso per le aziende*".

L'ALTERNATIVA DEL WELFARE AZIENDALE

Gli accordi possono prevedere la possibilità di sostituire, in tutto o **anche solo in parte**, il premio di produttività con forme di **welfare aziendale**.

La Legge di Stabilità 2016, modificando il Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), aveva ampliato la casistica delle somme e delle prestazioni legate alla fruizione di determinati servizi (*v. oltre*) che **non sono considerate reddito e sono di conseguenza esenti dal punto di vista contributivo e fiscale** (pertanto non sono neppure soggette alle trattenute INPS e alla tassazione IRPEF del 10%).

Il welfare aziendale consente anche un **sensibile risparmio per il datore di lavoro**, il cui valore medio è approssimativamente pari al 25% delle somme erogate (*v. oltre per ulteriori considerazioni riguardanti anche il confronto nelle aziende*).

La possibilità per il dipendente di usufruire di forme di welfare in sostituzione del premio agevolato deve essere prevista dagli accordi collettivi: in altri termini, e come precisato dalla Agenzia delle Entrate, il lavoratore **non** potrà negoziare **individualmente** con il datore di lavoro il

[5] La Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Legge di Bilancio 2017 - con l'art. 1, comma 160, ha disposto la modifica dell'art. 1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016 elevando il precedente limite di € 2.500

riconoscimento sotto forma di welfare se la possibilità di opzione non è stata prevista dagli accordi: ciò anche per le ripercussioni della scelta sul piano previdenziale (mancato versamento dei contributi).

Spese rientranti nel welfare aziendale

Possono rientrare nel welfare aziendale:

a. i contributi per l'**assistenza sanitaria** versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale[6];

b. i contributi alla **previdenza complementare**[7];

c. le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria** o culto;

N.B.: In questo caso le opere e i servizi devono essere messi a disposizione dal datore di lavoro direttamente o con il ricorso a strutture esterne (per es. società con cui l'azienda si è convenzionata); è esclusa la possibilità che tali spese siano solo rimborsate dal datore di lavoro (possibilità invece prevista per le casistiche di cui ai punti **d.** ed **e.** successivi).

Es.: corsi non professionali (lingua, informatica, musica, danza), ingressi a teatro, abbonamenti a palestre, check up medici

d. le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei **familiari**, dei **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 medesimi familiari (anche a titolo di rimborsi spese. Sono inclusi servizi di baby-sitting, spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, servizio di trasporto scolastico, gite didattiche e visite d'istruzione);

e. le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei **servizi di assistenza ai familiari anziani**[8] **o non autosufficienti**[9] (anche a titolo di rimborsi spese);

f. i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per **prestazioni, anche in forma assicurativa,** aventi per oggetto il **rischio di non autosufficienza** nel compimento degli atti della vita quotidiana o il **rischio di gravi patologie**[10];

g. altri beni e servizi (es. buoni spesa, buoni carburante) nel limite di € 258,23.

Ai seguenti benefit: concessione di veicoli, prestiti, alloggi, anche se forniti in relazione a premi di produttività si applica invece il regime di tassazione ordinario (non è prevista né imposta sostitutiva, né la detassazione totale del welfare).

I familiari

I familiari sono quelli indicati all'art. 12 del TUIR (che a sua volta rimanda all'articolo 433 del c.c.), anche se non fiscalmente a carico e/o conviventi:

- coniuge,

[6] Se i contributi per l'assistenza sanitaria sono versati in sostituzione di premi di risultato sono esenti anche se eccedono il limite complessivo annuo di € 3.615,20.

[7] Se i contributi alla previdenza complementare sono versati in sostituzione di premi di risultato sono esenti anche se eccedono il limite complessivo annuo di € 5.164,57. L'esenzione riguarda anche le prestazioni pensionistiche derivanti dai contributi versati in sostituzione dei premi.

[8] Soggetti che abbiano compiuto i 75 anni

[9] Coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana o necessitano di sorveglianza continuativa

[10] Nuova previsione introdotta dalla Legge di Bilancio 2017.

- figli,
- genitori,
- fratelli e sorelle,
- generi e nuore,
- suoceri.

Trovano ovviamente applicazione le disposizioni della Legge 20 maggio 2016, n. 76 (c.d. Legge sulle "unioni civili").

Come già precisato, i beni e i servizi erogati ai familiari (punti **c.** ed **e.**) possono anche essere a titolo di rimborso, mentre quelli a favore del dipendente devono essere messi a disposizione dal datore di lavoro (direttamente o con il ricorso a strutture esterne).

Voucher

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi, può avvenire anche attraverso il rilascio di **documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico** (*voucher*). Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, né monetizzati, e in generale devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale (un voucher cumulativo relativo ad una pluralità di beni può essere emesso solo nel limite di € 258,23).

È evidente che le novità normative introdotte a partire dalla Legge di Stabilità 2016 hanno aperto **numerose opportunità commerciali ad aziende che erogano servizi alle imprese** (per esempio la società che emette i Ticket Restaurant) che si stanno attivando per proporre ai datori di lavoro buoni acquisto (anche attraverso piattaforme telematiche) di cui mettono in luce i vantaggi in termini di risparmio contributivo.

Come evidenziato anche nel commento unitario di CGIL CISL e UIL "*occorre evidenziare che, nel caso di godimento sotto forma di prestazioni di welfare,* ***gli importi non formano contribuzione previdenziale****. Nella stipula e nella gestione degli accordi (…) andranno anche sviluppate tutte le iniziative di informazione e orientamento che garantiscano una scelta pienamente consapevole delle modalità di fruizione del premio di risultato*" (*v. anche oltre* ***Alcune riflessioni sulla contrattazione nelle aziende***).

L'ASSEGNAZIONE DI AZIONI

È possibile prevedere la **sostituzione del premio** di risultato con **azioni** che (se riconosciute in sostituzione di premi) non sono considerate reddito, anche se eccedono il limite di € 2.065,83 annui, a condizione che:

- siano offerte alla generalità dei dipendenti;
- non siano cedute prima che siano trascorsi almeno **3 anni** dalla assegnazione.

La vendita può comunque avvenire anche **prima che siano trascorsi 3 anni**: in tal caso l'intero importo sarà equiparato al reddito (in pratica è come se il valore fosse stato erogato in busta paga) e quindi assoggettato a trattenute previdenziali e fiscali (e alla tassazione relativa al *capital gain* se il valore delle azioni è aumentato).

In caso di vendita **trascorsi 3 anni** dall'assegnazione, si applica la normativa del *capital gain* sull'intero importo realizzato con la vendita delle azioni (in quanto le azioni, essendo assegnate gratuitamente, sono caricate nel deposito titoli con valore *zero*).

IL DEPOSITO PRESSO LA DTL (ORA ITL)

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è richiesto il **deposito** in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro (ora Ispettorato territoriale del lavoro - ITL) **entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo**, unitamente alla dichiarazione di conformità.

ALCUNE RIFLESSIONI SULLA CONTRATTAZIONE NELLE AZIENDE

Il welfare: vantaggi e svantaggi - Il welfare come alternativa possibile e non come unica opzione (*per i lavoratori con reddito inferiore a € 80.000*)

Vantaggi del Welfare

Nessuna decurtazione: come già anticipato l'importo riconosciuto al lavoratore non è soggetto a trattenute previdenziali e fiscali e quindi è tutto "spendibile" (o anche destinabile alla previdenza complementare).

Svantaggi del Welfare

Non tutti i lavoratori hanno la possibilità di fruire dei beni e dei servizi proposti come welfare (che offre opportunità interessanti soprattutto a coloro che hanno dei figli).

Molti lavoratori, soprattutto se in una situazione di difficoltà economica, avranno la **necessità di poter disporre del denaro** con una tempestività maggiore di quella che gli adempimenti legati al welfare generalmente consentono (in estrema sintesi molti preferiranno i "*pochi maledetti e subito*").

Infine il **welfare non prevede il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali** (tra cui quelli destinati a finanziare la futura pensione del dipendente) neppure da parte del datore di lavoro (*e per quest'ultimo rappresenta sicuramente un buon affare*).

Per queste ragioni il welfare va considerato negli accordi come alternativa possibile e non come unica opzione, eventualmente provando a controbilanciarne in sede di contrattazione alcuni limiti o a trasferire sui dipendenti i vantaggi che il datore di lavoro vorrebbe per sé.

Un obiettivo da perseguire: importi aumentati per l'opzione welfare

La minore onerosità dell'opzione welfare per il datore di lavoro dovrebbe poter essere indirizzata a vantaggio del lavoratore, stabilendo **importi maggiori a favore di chi sceglie tale opzione** (secondo la modalità adottate già da alcuni anni in molte aziende di credito).

Il congedo di maternità

La Legge di Stabilità 2016 ha previsto che "*Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità*".

Questa norma va interpretata nel senso che, nei casi in cui l'ammontare del premio fosse commisurato ai periodi di effettivo servizio, il congedo di maternità (c.d. maternità obbligatoria) sarà comunque computato come tale (e non come assenza dal lavoro) e non dovrà produrre alcuna decurtazione, **anche qualora superi i 5 mesi, come per esempio avviene nei casi di maternità a rischio.**

È comunque consigliabile (sulla scorta della previsione di legge) inserire negli **accordi** questa norma di salvaguardia, esprimendo in forma esplicita il **riferimento all'intero periodo di astensione obbligatoria**.

LAVORATORI CON REDDITO SUPERIORE A € 80.000: IL WELFARE COME UNICA OPZIONE

Per i **lavoratori con reddito superiore a € 80.000** (che non hanno diritto alla tassazione ridotta del 10%) gli accordi possono prevedere il riconoscimento del **premio sotto forma di welfare (o di azioni) detassati** solo nel caso in cui non sia prevista l'alternativa della sua conversione monetaria (quindi come **unica opzione**): offrire la **possibilità di scegliere** tra welfare (e azioni) e l'erogazione di una somma di denaro in busta paga, determina l'**assoggettamento alle trattenute** previdenziali, assistenziali e fiscali in **entrambe le ipotesi**.

FISCALITÀ: PER SAPERNE DI PIÙ

- ***In quali casi occorre rinunciare alla detassazione (perché non è vantaggiosa, o perché è riconosciuta ma non spetta)?***
- ***In quali casi la detassazione deve essere espressamente richiesta perché non è riconosciuta "in automatico"?***

L'applicazione della tassazione agevolata può **non** risultare **vantaggiosa in caso di redditi bassi** per i quali le detrazioni possano risultare superiori alle imposte (c.d. fenomeno dell'**INCAPIENZA**).
In questi casi il lavoratore può **rinunciare** all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%:

- nel corso dell'anno di erogazione dei premi, mediante comunicazione al datore di lavoro,

oppure

- successivamente, in sede di dichiarazione dei redditi.

Il datore di lavoro è tenuto ad applicare **automaticamente** la tassazione agevolata ai **dipendenti** che siano stati **in servizio per l'intero anno precedente** e che in tale anno abbiano percepito un reddito complessivo non superiore al limite stabilito (€ 80.000).
La tassazione agevolata non viene quindi riconosciuta automaticamente dal datore di lavoro ai **dipendenti assunti successivamente al 1° gennaio dell'anno precedente**, che possono tuttavia richiederne l'applicazione mediante comunicazione al datore di lavoro o in occasione della dichiarazione dei redditi.
I dipendenti con un reddito complessivo erogato dal datore di lavoro non superiore al limite di € 80.000 (per i quali l'azienda, sulla base delle informazioni in suo possesso, applicherebbe la tassazione agevolata), che abbiano però percepito **ulteriori redditi di lavoro dipendente** (per esempio, pensioni e assegni ad esse equiparate) tali da determinare il **superamento** di tale limite, non hanno diritto alla tassazione agevolata e di ciò **devono** dare comunicazione al datore di lavoro.
In sintesi, quindi:

- il datore di lavoro applica sulla base delle informazioni in suo possesso la tassazione agevolata;
- il lavoratore (nel corso dell'anno in cui i premi sono stati erogati, mediante comunicazione al datore di lavoro, o successivamente, in sede di dichiarazione dei redditi) può modificare tale "automatismo":
  - richiedendo l'applicazione della tassazione ordinaria **se** quella agevolata non risulta conveniente (per il fenomeno dell'incapienza);
  - comunicando il diritto alla tassazione agevolata **se** la stessa non gli è stata riconosciuta benché ne sussistessero i requisiti;
  - comunicando l'assenza dei requisiti necessari per beneficiare della tassazione **se** per qualsiasi motivo ne avesse usufruito pur in assenza dei presupposti richiesti dalla legge.

22 maggio 2017