

## La detassazione dei premi di risultato e il welfare aziendale

Con l'inserimento nella Legge di stabilità (L. 208/2015; artt. 182-190) la "detassazione" diventa un istituto permanente e non più soggetto a provvedimenti di approvazione annuali. Quella che viene chiamata "detassazione" è in realtà l'applicazione di un'**aliquota agevolata** (il 10%) invece che l'aliquota prevista per gli ordinari scaglioni di reddito (23% fino a 15.000 euro; 27% da 15.000 a 28.000; 38% da 28.000 a 55.000); il risparmio è quindi maggiore più alti sono reddito e relativa aliquota. L'aliquota agevolata è applicabile **fino ad un massimo di**

**2.000 o 2.500 euro lordi** all'anno (anche in presenza di più rapporti di lavoro) per i lavoratori del settore privato (sono quindi esclusi i lavoratori pubblici) con un reddito da lavoro dipendente - nell'anno precedente - **non superiore a 50.000 euro** (nel 2014 il tetto era di 40.000

euro). Nel tetto vanno conteggiate anche le pensioni di ogni tipo e la quota di TFR liquidata *ordinariamente* in busta paga su richiesta del lavoratore, mentre non vanno conteggiate i redditi soggetti a *tassazione separata*, come le eredità o le anticipazioni del TFR.

Le somme soggette a tassazione agevolata non sono considerate nella determinazione del "bonus 80 euro" mentre contano ai fini dell'ISEE e dell'accesso a prestazioni assistenziali e previdenziali (come gli assegni familiari).

Non rientrano nell'agevolazione fiscale i redditi "assimilabili a lavoro dipendente" come le collaborazioni, i gettoni di presenza, il lavoro autonomo occasionale...

Il limite dei 2.000 euro diventa di 2.500 se l'accordo aziendale prevede un **coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro**.



## L'accordo aziendale

Per essere operativa, la tassazione agevolata deve essere relativa ai contenuti di un accordo sindacale aziendale o territoriale, accordo che deve essere più dettagliato che in passato. L'accordo deve contenere sia gli **obiettivi** (incrementi di produttività, ecc.) che gli strumenti per verificarne il raggiungimento sulla base di un elenco di 20 parametri indicati da una scheda allegata al Decreto applicativo (Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, vedi pagina 6). Se tra gli **indicatori di produttività** vengono presi in considerazione i giorni di presenza, la norma prevede che i giorni di congedo di maternità obbligatorio debbano essere conteggiati.

**La tassazione agevolata non può più essere applicata in modo automatico a parti del salario consuete, anche se va-**



**riabili, come il lavoro notturno o straordinario o per turni, o a istituti stabiliti dal contratto nazionale o da accordi individuali: conta solo il contratto aziendale o territoriale purché dettagliato e motivato con riferimenti a "incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" (requisito di incrementalità).**

Tra i 20 possibili indicatori proposti dal Decreto per misurare gli obiettivi di produttività è presente anche lo **"smart working"**, cioè il **"lavoro agile"** caratterizzato dall'uso di tecnologie anche a domicilio e da una valutazione in base ai risultati e non in base alla quantità di ore lavorate.

L'accordo deve contenere inoltre:

- l'indicazione di un *arco di tempo congruo* nel quale verificare il raggiungimento degli obiettivi (misurabile in indicatori numerici confrontabili tra l'inizio e la fine del periodo);
- le eventuali *modalità* di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, modalità che fanno salire a 2.500 euro il tetto detassabile;

- la possibilità per i lavoratori di **scegliere tra la riscossione dei premi in valore monetario o in servizi di welfare aziendale** (il cosiddetto switch).

L'accordo deve poi essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione mentre la dichiarazione di conformità (la scheda allegata al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016) può essere depositata anche successivamente.

### Le principali novità



La *"detassazione"* (aliquota 10%) diventa un istituto permanente e non più soggetto a provvedimenti annuali.

Il tetto di reddito per poter accedere si alza a 50.000 euro (erano 40.000 nel 2014).

Il tetto massimo detassabile è di 2.000 euro (erano 3.000 nel 2014) elevabile a 2.500 euro per le

aziende che concordano il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Necessario l'accordo sindacale di secondo livello (aziendale o territoriale).

Esclusi gli istituti ordinari come turni e straordinari; solo indicatori di aumento della produttività misurabili e descrivibili secondo parametri.

Possibilità di partecipazione agli utili dell'impresa.

Completamente detassati i premi convertiti in welfare aziendale (istruzione, assistenza, salute, ricreazione).

Possibilità di scelta, al singolo lavoratore, tra premio in denaro o in welfare aziendale.

Le norme si riferiscono agli accordi che hanno efficacia negli anni 2016 e successivi, anche se stipulati precedentemente, ma la loro applicazione "è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni" stabilite dal Decreto Interministeriale e dalla Legge di stabilità 2016.

Scrivici

Per informazioni puoi contattarci all'indirizzo di posta elettronica: [materiali\\_bg@cgil.lombardia.it](mailto:materiali_bg@cgil.lombardia.it)  
Seguici anche on line su





## L'accordo territoriale

Con un accordo interconfederale il 14 luglio 2016 CGIL, CISL, UIL e Confindustria hanno concordato alcune regole per le aziende prive di rappresentanza sindacale, sia che si tratti di aziende associate a Confindustria che di aziende non associate ma che conferiscono mandato a Confindustria.

L'accordo prevede la costituzione di un **comitato paritetico** per valutare la **conformità** e l'andamento dell'accordo territoriale.

Le imprese dovranno inviare ai lavoratori e al Comitato Paritetico una **comunicazione scritta** (anche per mail) con tutte le informazioni relative al premio di produttività previsto (stima del valore, periodo di riferimento, indicatori adottati, modalità di corresponsione, possibilità di conversione in servizi di welfare).

## Welfare aziendale

La Legge di stabilità 2016 ha modificato il regime fiscale del welfare aziendale: in precedenza l'azienda aveva dei vantaggi fiscali per il welfare aziendale solo nel caso di erogazioni unilaterali (entro il limite del 5 per mille del monte salari) mentre ora anche il welfare oggetto di contratto aziendale non costituisce reddito per l'impresa a condizione che sia previsto "per la generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e familiari", dove per "categorie di dipendenti" si devono intendere "gruppi omogenei di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano"; sono invece considerati reddito per l'impresa e per i lavoratori (e tassati con l'aliquota normale) i benefit erogati ad personam.

La materia del welfare può entrare, quindi, a pieno titolo nella contrattazione con tassazione "0" per il lavoratore: non sono previsti limiti o tetti per il personale quindi anche oltre i 2.000-2.500 euro di importo e oltre i 50.000 euro di reddito annuale.

L'accordo aziendale o territoriale può prevedere la possibilità, per il singolo lavoratore, di scegliere tra la riscossione del "premio di produttività" in denaro oppure sotto forma di beni e servizi di welfare aziendale; in questo secondo caso l'importo del premio "non costituisce reddito" e quindi è **completamente detassato** (0% invece del 10%).

Ad esempio, se in un accordo sono previsti 2.000 euro di welfare aziendale e 1.500 euro di premio di produttività, il singolo lavoratore può decidere di percepire anche i 1.500 euro, in tutto o in parte, sotto forma di welfare aziendale; su questa cifra pertanto non pagherà più il 10% di tassazione agevolata ma lo 0% previsto per il welfare aziendale sia contrattato che non contrattato.

Rientrano nell'area del "welfare aziendale" diversi tipi di prestazioni, opere o servizi:

- **educazione, istruzione, ricreazione.** Ad esempio: tasse e rette scolastiche e universitarie, asili nido, scuole materne, mense scolastiche, attività integrative, libri di testo, trasporto scolastico, borse di studio, centri ricreativi estivi

## Coinvolgimento paritetico dei lavoratori



Non bastano episodiche consultazioni o riunioni di addestramento o formazione. L'art. 4 del Decreto 25 marzo 2016 stabilisce che, per innalzare da 2.000 a 2.500 euro il tetto annuale detassabile, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro debba avvenire attraverso strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi nonché attraverso la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.



vi, corsi sportivi o musicali o di lingua, di informatica, di danza, attività di palestra, abbonamenti a teatri, acquisto di libri, giornali, DVD, abbonamenti televisivi, ecc;

- **assistenza sociale o sanitaria o culto.** Ad esempio: check-up sanitari, servizi di baby-sitting, manifestazioni religiose;
- **servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.** Per anziani si intendono, di norma, soggetti che abbiano *compiuto i 75 anni*. Per non-autosufficienti si intendono coloro che *non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana* come, ad esempio, assumere alimenti, provvedere all'igiene personale, ecc. Possono rientrare in questo tipo di servizi: centri diurni, case di riposo, assistenza domiciliare per anziani o per disabili, ecc.

Prestazioni e servizi possono essere per il lavoratore stesso o per **familiari**, anche non conviventi o non fiscalmente a carico. Per familiari si intendono: coniuge, figli legittimi, naturali o adottivi, genitori, fratelli o sorelle, suoceri, generi e nuore.

Prestazioni e servizi possono essere erogati direttamente

dall'azienda oppure rimborsati al lavoratore dietro documentazione comprovante.

Le somme per i servizi di welfare possono essere erogate ai lavoratori anche sotto forma di **voucher** (chiamati nella Legge "Titoli di legittimazione"); si tratta di assegni tipo i buoni-pasto, spendibili solo per quell'esclusivo servizio, "non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare". Così, ad esempio, per un servizio di assistenza in casa di riposo, il voucher deve essere relativo ad una prestazione completa, per la quale non si debba integrare con altro denaro da parte del lavoratore (per esempio, una settimana di ricovero).

Servizi costosi come ricoveri in case di riposo o in centri diurni, nel caso di riscossione con voucher, vanno quindi frazionati in unità componibili.

### Solo per il settore privato



*L'agevolazione fiscale è valida solo per i lavoratori dipendenti del settore privato; sono quindi esclusi i dipendenti dello Stato, degli Enti Locali e dei loro consorzi, della Scuola, del Servizio Sanitario Nazionale e delle Agenzie pubbliche. Rientrano, invece, i dipendenti degli Enti Pubblici economici e i dipendenti da "datori di lavoro non imprenditori" (enti religiosi, associazioni no profit, partiti, organizzazioni di rappresentanza ...). Rientrano anche i dipendenti di Agenzie di somministrazione (Lavoro interinale) anche se prestano la loro attività in enti pubblici.*

*Rientrano altresì i dipendenti delle cooperative e i "ristorni" per i soci lavoratori possono essere ammessi ai benefici previsti dalla norma. Poiché la norma riguarda i "dipendenti" (anche a tempo determinato e gli apprendisti), sono escluse figure come i collaboratori o gli stagisti.*

### Non penalizzate le assenze per maternità



*La Legge di stabilità 2016 (art. 1, c. 183) prevede che ai fini della determinazione dei premi di produttività sia conteggiato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.*

*Gli indicatori stabiliti nella contrattazione non possono quindi penalizzare le assenze per maternità.*





## Rapporti con altri istituti

Nulla cambia rispetto al **servizio mensa** o ai **buoni mensa** (ticket giornaliero *fiscalmente esente* nei limiti di 5,29 euro oppure, per il formato elettronico, 7 euro). Il lavoratore può, però, convertire il premio di risultato (sul quale grava la tassazione agevolata del 10%) in buono mensa (sostitutivo del servizio mensa aziendale) fino al massimo dei 2.000 o 2.500 euro.

Analogamente i cosiddetti “**fringe benefit**” (buono benzina, buono trasporti, buoni alimentari...) continuano a non costituire reddito nei limiti fissati dalla precedente normativa (258,23 euro) e pertanto anche in questo caso il premio di risultato può essere convertito passando dal 10% della tassazione agevolata allo 0% della tassazione azzerata.

Anche le **azioni** “corrisposte alla generalità dei dipendenti” (e non cedibili per 3 anni), che non costituiscono reddito nei limiti di 2.065,83 euro, possono essere oggetto di conversione del premio di produzione, sempre nei limiti dei 2.000 o 2.500 euro.

Il vantaggio fiscale nel passaggio dal 10% (tassazione agevolata del premio di produzione) allo 0% può essere richiesto (sempre nei limiti dei 2.000-2.500 euro) anche per tutti i casi previsti dall'art. 10 del Testo Unico sulle Imposte dei Redditi (DPR 22-12-1986 n. 917, art. 10 Oneri deducibili), tra cui:

- contributi di **assistenza sanitaria** versati dall'azienda o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale (non costituisce reddito fino a 3.615,20 euro);
- **assegni periodici corrisposti all'ex coniuge** (non costituiscono reddito nella misura stabilita dalla sentenza);
- **versamenti al fondo di previdenza complementare** (non costituiscono reddito fino a 5.164,57 euro).

## Quando conviene rinunciare

Il lavoratore può rinunciare alla “detassazione”.

Questo conviene nel caso in cui il lavoratore abbia già molte spese per le quali abbia diritto a detrazioni e deduzioni (ad esempio per spese sanitarie o per ristrutturazioni e risparmio energetico) e non abbia quindi interesse a ridurre troppo il reddito imponibile e la relativa imposta.

La rinuncia deve essere comunicata all'azienda per scritto ma, dice esplicitamente la circolare dell'Agenzia delle Entrate, “se il sostituto d'imposta rileva che la tassazione sostitutiva è meno vantaggiosa per il lavoratore, anche in assenza di rinuncia da parte del lavoratore, può applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente”.

In sede di dichiarazione dei redditi è, poi, sempre possibile rettificare e optare per la soluzione più favorevole.



### Partecipazione agli utili



L'eventuale quota di retribuzione aggiuntiva percepita come partecipazione agli utili netti risultanti dal bilancio approvato e pubblicato (art. 2102 del Codice civile) accede all'aliquota agevolata del 10% a prescindere dagli incrementi di produttività.

### Riferimenti normativi



Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016). Art. 1, commi 182-190.  
Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016 (Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto col Ministro dell'Economia e delle Finanze).  
Agenzia delle Entrate.  
Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016.  
Testo Unico delle imposte sui redditi (DPR 22-12-1986 n. 917). Art. 10 e art. 51.  
I testi normativi sono disponibili su [www.cgil.bergamo.it](http://www.cgil.bergamo.it) nella sezione CGIL lavoro.

### Redazione

A cura di Orazio Amboni, Enzo Mogni, Giacomo Pessina, Francesca Ghirardelli e Michela Piazzoli dell'Ufficio Comunicazione CGIL Bergamo

# Gli indicatori di produttività. Il modello previsto dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016

**Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali**  
(Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)

**Sezione 1 – Datore di Lavoro**

Codice Fiscale \*

**Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale**

Data di sottoscrizione  DTL

Anni di validità (barrare quali) **2015** **2016** **2017** **2018** **2019**

**Sezione 3 – Beneficiari**

Totale Lavoratori \*

**Sezione 4 – Premio (€)**

Stima del valore annuo medio pro capite del premio \*

**Sezione 5 – OBIETTIVI**

Produttività  Redditività  Qualità  Efficienza  Innovazione

**Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO**

1) Volume della produzione/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario	<input type="checkbox"/>
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	12) rapporto costi effettivi/costi previsti	<input type="checkbox"/>
3) MOL/VA di bilancio	<input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo	<input type="checkbox"/>
4) Indici di soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati	<input type="checkbox"/>
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	<input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	<input type="checkbox"/>
6) Riduzione degli scarti di lavorazione	<input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici	<input type="checkbox"/>
7) % di rispetto dei tempi di consegna	<input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero infortuni	<input type="checkbox"/>
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	<input type="checkbox"/>	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz	<input type="checkbox"/>
9) Modifiche organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di commessa	<input type="checkbox"/>
10) Lavoro agile (smart working)	<input type="checkbox"/>	20) Altro (indicare) .....	<input type="checkbox"/>

**Sezione 7 – Misure**

Il contratto prevede:

Welfare aziendale

Piano di partecipazione

**Sezione 8 – Contratto**

File Contratto \*  **Seleziona**

**Sezione 9 – Autodichiarazione**

Ai sensi dell'Art....., il sottoscritto ....., in qualità di ..... Dell'azienda ..... Dichiaro che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL ..... è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM.....

Un commento  
di Gaetano Sateriale



La diffusione del welfare contrattuale, se non sindacalmente coordinato, può generare discutibili differenze di assistenza fra gruppi di lavoratori, a favore dei settori e delle aziende più "forti", e a svantaggio delle aree più povere, a minore presenza di grandi e medie imprese.

Ma ancora, i servizi integrativi del welfare contrattuale producono, se non riportati all'interno del sistema universale, una discriminazione negativa verso i cittadini anziani che hanno terminato l'attività lavorativa, gli inoccupati, i precari, gli indigenti e anche i lavoratori occupati in piccole aziende, difficilmente raggiungibili da queste forme integrative. Senza dimenticare che il welfare contrattuale gode di un principio di "solidarietà inversa", poiché è alimentato dalla fiscalità generale (con risorse cospicue del bilancio dello Stato: 500 milioni solo nell'ultima Legge di stabilità) ma eroga prestazioni solo a pochi che già godono dei servizi universali.

da Rassegna Sindacale  
Materiali n. 3, 2016