

Roma, 18 maggio 2016

ALLE ASSOCIAZIONI E AI SINDACATI  
TERRITORIALI  
ALLE UNIONI REGIONALI

Loro sedi e loro indirizzi (Via e-mail)

**OGGETTO: DECRETO INTERMINISTERIALE 25 MARZO 2016 -  
“EROGAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO E  
PARTECIPAZIONE AGLI UTILI DI IMPRESA CON  
TASSAZIONE AGEVOLATA”**

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 maggio c.a. (G.U. Serie Generale n.112 del 14 marzo 2016) il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 relativo alla "*Erogazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata*" - in allegato - che reca attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, commi 182-191, della Legge 208/2015 (Legge di stabilità per il 2016) in materia di welfare aziendale e partecipazione agli utili di impresa per i lavoratori dipendenti.

Come approfondito nella Circolare federale n. 2563 del 3 febbraio 2016, la citata norma ha previsto una tassazione agevolata, con imposta sostitutiva del 10%, per i premi di risultato di ammontare variabile legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali, nonché per le somme di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di 2.000 euro lordi (che sale a 2.500 euro per le aziende che "*coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro*") in favore di lavoratori dipendenti del settore privato con reddito da lavoro dipendente, nell'anno precedente all'erogazione, non superiore a 50 mila euro.

Prima di entrare nel dettaglio si pone, quindi, nuovamente in evidenza come il requisito reddituale su evidenziato (reddito non superiore a 50 mila euro annui), nei fatti, escluda i dirigenti dall'applicazione del beneficio in parola, considerando che tale limite viene certamente superato da chi ricopre tale ruolo in azienda, essendo, invece, pienamente praticabile nei confronti dei quadri apicali.

Sul piano contenutistico il Decreto interministeriale in oggetto, entrato in vigore ieri, 16 maggio, relativamente alle erogazioni variabili effettuate nel periodo di imposta 2016 e successivi, entra nel merito dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed

innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con un regime di tassazione agevolata.

Pertanto, si analizzano di seguito i diversi elementi di novità o di dettaglio previsti dal provvedimento:

- **Criteri di misurazione per i premi di risultato – art. 2 D.I. 25 marzo 2016**

Il Decreto in commento statuisce che, in caso di corresponsione di premi di risultato da parte dell'azienda, ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali, i contratti collettivi aziendali o territoriali debbano prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Tali ultimi possono consistere, letteralmente, in *“aumenti della produzione, o in risparmi dei fattori produttivi ovvero miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad 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”*.

- **Partecipazione agli utili dell'impresa – art. 3 D.I. 25 marzo 2016**

Il Decreto chiarisce che per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti tradizionalmente intesi ai sensi dell'art. 2102 c.c. e che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% si applica, sussistendo le condizioni ivi previste, anche alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili relativi al 2015.

- **Coinvolgimento paritetico dei lavoratori – art. 4 D.I. 25 marzo 2016**

Il provvedimento *de quo* stabilisce che l'incremento del limite a 2.500 euro lordi per i premi di risultato con tassazione agevolata viene riconosciuto qualora i contratti collettivi aziendali o territoriali prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Peraltro, il legislatore non ha voluto specificare quali siano tali strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, rinviando alle Parti Sociali la definizione di siffatti criteri nell'ambito della contrattazione decentrata.

A titolo esemplificativo, nel testo del Decreto si è aggiunto solamente che tale coinvolgimento può concretizzarsi nella costituzione di

gruppi di lavoro nei quali operino responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento, all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, anche con strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse, nonché con la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti; diversamente, non costituiscono, invece, strumenti e modalità utili al fine dell'incremento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

- **Deposito e monitoraggio dei contratti collettivi – art.5 D.I. 25 marzo 2016**

L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10%, come il decreto chiarisce, è subordinata al deposito del contratto collettivo aziendale o territoriale di cui sopra, da effettuare entro 30 giorni dalla sottoscrizione dello stesso insieme con l'autodichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta secondo il format reso disponibile sul sito ufficiale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'indirizzo [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

Per i premi di risultato relativi al 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto (15 giugno 2016).

- **Voucher – art.6 D.I. 25 marzo 2016**

A questo punto, il D.I. richiama e integra quanto statuito dal comma 3-*bis* dell'art. 51 Tuir, introdotto ad opera della Legge di stabilità 2016, attraverso il quale è stata facilitata l'erogazione di opere, beni, prestazioni e servizi di cui ai relativi commi 2 e 3 del medesimo articolo - che non concorrono alla formazione di reddito di lavoro dipendente - consentendo la stessa possa avvenire tramite documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico riportanti un valore nominale - c.d. voucher.

Tali voucher sono strettamente personali – pertanto non cedibili né monetizzabili o integrabili a carico del titolare – e possono essere utilizzati per ottenere un solo bene, prestazione, opera o servizio. Unica eccezione è stata prevista per i beni ceduti o i servizi prestati al coniuge del dipendente – di cui all'art. 51 Tuir, comma 3, ultimo periodo - rispetto ai quali tali voucher possono essere utilizzati anche cumulativamente, nel rispetto del limite di importo massimo previsto *ex lege*.

In riferimento a questo aspetto si coglie, altresì, l'occasione per far presente una importante specifica fornita dalla Circolare n. 3/E del 6 maggio 2016 dell'Agenzia delle Entrate in merito ai servizi di mensa che rientrano tra i servizi di educazione e istruzione relativi all'età prescolare di cui possono fruire anche i familiari del dipendente, non concorrenti a formare reddito da lavoro dipendente, proprio in virtù della normativa introdotta dalla Legge di Stabilità 2016.

La Circolare menzionata, in risposta ad una richiesta di interpello correlata ad esigenze di compilazione della dichiarazioni dei redditi, fornisce un chiarimento importante in merito, stabilendo che tali spese sono agevolabili anche qualora il servizio sia fornito dal Comune o da altri soggetti terzi rispetto alla scuola, purché il bonifico o la ricevuta di pagamento contenga anche i dati dell'alunno e della scuola; inoltre, i contribuenti che abbiano pagato il servizio in contanti o con altre modalità diverse dal bonifico (es. bancomat o buoni mensa), dovranno richiedere alla scuola o al soggetto che riceve il pagamento un'attestazione che certifichi l'ammontare della spesa sostenuta nell'anno e i dati dell'alunno.

In riferimento all'aspetto di cui all'art. 6 del Decreto, si può constatare come l'impostazione adottata dal legislatore nostrano sembra voler avvicinare il nostro ordinamento a quello di altri Paesi europei che vedono il c.d. "buono sociale" come uno strumento privilegiato per accedere ai servizi di welfare e, unitamente all'aggiramento del requisito della "volontarietà", voler aprire il mercato alle società attive nel settore dei servizi di welfare aziendale e dei c.d. "voucher".

Preso atto delle novità esplicitate, d'altro canto, ribadendo quanto già preannunciato, circa il limite reddituale che esclude, di fatto, l'accesso alle agevolazioni per figure professionali elevate come i manager, occorre, altresì, enfatizzare la diffusione di accordi a livello aziendale o territoriale ai fini dell'incremento di produttività aziendale e del livello di benessere e soddisfazione dei dipendenti e delle loro famiglie.

La Legge di stabilità 2016 ha certamente offerto all'azienda una duplice possibilità, quella di sostituire un premio economico con un benefit detassato ex art 51 Tuir commi 2 e 3, conveniente per ambedue le parti del rapporto di lavoro, ovvero di godere di un regime fiscale agevolato con tassazione sostitutiva di IRPEF e addizionali al 10% a favore dei premi di risultato di ammontare variabile legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali cui però i dirigenti, per quanto su esplicitato, non possono accedere; ciò nonostante la volontà di fondo del legislatore resta unica e chiara: favorire il ricorso e la promozione del welfare aziendale.

Tale nuova possibilità risponde ad una logica *win-win*: da un lato va incontro alla volontà di azienda e management di concretizzare il valore reale della retribuzione variabile godendo delle relative agevolazioni fiscali e contributive previste dall'ultima Legge di Stabilità, oltre al dato di fatto per cui il welfare aziendale rappresenta una forte leva per la produttività e competitività delle imprese, in grado di incidere fortemente sul successo dell'intera organizzazione aziendale; d'altro canto, tiene conto delle esigenze dei lavoratori di oggi che sempre più spesso dimostrano di prediligere prestazioni e servizi integrativi di stampo assistenziale al mero aumento salariale.

Consapevoli di questo proficuo scenario che si è aperto sul fronte del welfare aziendale la Federazione si rende disponibile a supportare Le

Associazioni territoriali qualora si verificano le condizioni per concretizzare tale opportunità tramite la sottoscrizione di appositi accordi di II° livello.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE GENERALE

  
Mario Cardoni

All. 1