

## **DETAZZAZIONE DEL SALARIO DI RISULTATO E DELLA PRODUTTIVITA'**

Al fine di valorizzare il lavoro sanitario ed evitare una evidente discriminazione della sanità pubblica rispetto a quella privata nonché per incentivare la produttività e attuare programmi finalizzati per l'abbattimento delle liste di attesa e l'accesso alle cure si rende indispensabile estendere al servizio sanitario pubblico le agevolazioni previste per il settore privato.

### **Come funziona nel privato:**

Dal Decreto attuativo del 25 marzo 2016 i dipendenti privati (compresa l'ospedalità privata e convenzionata) possono fruire di una tassazione agevolata del 10%.

In particolare il limite di reddito nella Legge di bilancio del 2017 è stato esteso a un reddito imponibile di 80.000 euro.

La retribuzione media dei medici nel 2017 risultava di 81.795 euro ma il reddito imponibile al netto delle trattenute previdenziali a carico del lavoratore si attesta mediamente a circa 70.900 euro. Anche senza modificare detto limite di 80.000 rientrerebbe la quasi totalità dei medici in quanto percettori di retribuzioni lorde inferiori a 93.000 euro.

La quota detassata può essere di 3.000 euro lordi annui elevabile sul piano aziendale previo accordo sindacale a 4000 euro annui.

### **Benefici per il lavoratore**

3000 euro di risultato in busta paga determinano 295 euro di contributi pensionistici , l'imponibile di 2705 euro è sottoposto ad una tassazione marginale del 45% circa (43% irpef nazionale e almeno 1,4% e 0,6% per le addizionali regionali e comunali irpef) . In definitiva l'introito netto è di circa 1.488 euro.

Con la detassazione al 10% il compenso netto sale a 2700 euro netti.

Per 4.000 euro si passa da 1983 euro a 3600.

In definitiva se l'attuale salario di risultato che per la dirigenza medica e sanitaria ammonta a 524.699.399 euro con una riduzione di tassazione del 35% comporta un minore entrata fiscale di 165 milioni

### **Benefici per il datore di lavoro**

Verrebbe esclusa sul salario di risultato e di produttività la contribuzione del datore di lavoro pari al 23,8%

In definitiva se l'attuale salario di risultato che per la dirigenza medica e sanitaria ammonta a 524.699.399 euro non subisse la contribuzione previdenziale il risparmio per le Regioni sarebbe di circa 125 milioni.

## **PROPOSTA DI EMENDAMENTO ANAAO ASSOMED**

### **TASSAZIONE AGEVOLATA PER LE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE RICHIESTE AL PERSONALE SANITARIO DALLE AZIENDE SANITARIE LOCALI**

“Al trattamento di risultato della dirigenza sanitaria, comprese le prestazioni aggiuntive finalizzate ad un programma di riduzione delle liste di attesa e a progetti obiettivo per l'implementazione della prevenzione collettiva, si applicano le disposizioni previste in materia di tassazione agevolata e decontribuzione dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Economia in attuazione di quanto previsto dalla Legge 208/2015 come modificata dalla Legge 11 dicembre 2016 n.232 e dal D.L. 24 aprile 2017, n. 50”.

**RAZIONALE:** Si tratta di estendere ai Medici e dirigenti sanitari dipendenti delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale le norme già previste per i dipendenti privati dal 2016 e modificate dalla legge di bilancio per 2017 che prevedono:

- tassazione agevolata dei premi di produttività 2017, con aliquota sostitutiva al 10% da calcolare su un importo massimo previsto per il 2017 pari a € 4000.
- La possibilità per i lavoratori subordinati di beneficiare del regime agevolativo a patto di avere un reddito massimo fino ad € 80.000 annui
- la totale decontribuzione per i primi 800 euro di bonus produttività.

Si tratta di eliminare una discriminazione tra pubblico e privato che sta alterando la concorrenza tra sanità pubblica e privata, quest'ultima beneficiaria esclusiva della norma. L'estensione al servizio pubblico del beneficio potrebbe anche essere utilizzata ai fini di un programma nazionale di abbattimento delle liste di attesa, la cui lunghezza sta determinando una riduzione dell'accesso alle cure per i cittadini. Si tratta di un provvedimento di notevole impatto sociale che rilancia la produttività del servizio pubblico in condizioni di parità con il privato accreditato. Del resto la recente sentenza della Corte Costituzionale nel negare l'estensione del provvedimento al settore pubblico lo motivava con l'assenza di fatturazione e tariffazione delle prestazioni, condizione che è presente nel servizio sanitario nazionale.

**Si allegano:**

- ✓ Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Economia
- ✓ Interpello Agenzia delle Entrate n. 205 del 25 maggio 2019
- ✓ Rassegna stampa

23 APR 2016

CORTE DEI CONTI



0009448-01/04/2016-SCCLA-Y31PREV-A



B

R. Zambetti

*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali  
di concerto con  
il Ministro dell'Economia e delle Finanze*

**VISTO** l'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;

**VISTI** i commi da 183 a 186 dello stesso articolo e, in particolare, il comma 186, il quale prevede che le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000;

**VISTO** il comma 187 dello stesso articolo, il quale prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

**VISTO** il comma 188 dello stesso articolo, il quale demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la individuazione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182, nonché delle modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro di cui al comma 189, nonché le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187 del medesimo articolo;



**VISTO** il comma 189 dello stesso articolo, il quale prevede che il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188;

**VISTO** il comma 190 dello stesso articolo, il quale modifica il comma 2 e introduce il comma 3-*bis* all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

**VISTO** il comma 191 dello stesso articolo, il quale prevede che le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono ridotte di 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021 e 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022;

**VISTO** l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quale prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

**VISTO** l'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, il quale prevede che 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

## DECRETA

Art. 1  
(Oggetto e finalità)



1. Ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190, della legge n. 208 del 2015, il presente decreto disciplina:

a) i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;

b) gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;

c) le ulteriori modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191.

2. Il presente decreto disciplina, altresì, le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 1, lettera a).

3. Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 182 a 185, della legge n. 208 del 2015 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui allo stesso comma 182.

#### Art. 2

##### *(Premi di risultato e criteri di misurazione)*

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

2. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero 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 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.

#### Art. 3

##### *(Partecipazione agli utili)*



1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile.
2. Agli utili distribuiti ai sensi del comma 1 si applica l'articolo 95, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

#### Art. 4

##### *(Coinvolgimento paritetico dei lavoratori)*

1. L'incremento di cui all'articolo 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015 è riconosciuto qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da 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.
2. Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al comma 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

#### Art. 5

##### *(Deposito e monitoraggio dei contratti)*

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 e 189, della legge, n. 208 del 2015, il deposito di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto, redatta in conformità al modello di cui all'allegato n. 1. Il modello di dichiarazione è reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e aggiornato con decreto direttoriale.

#### Art. 6

##### *(Voucher)*

1. L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 3-bis, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico. Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, 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.

2. In deroga a quanto disposto dal comma 1, i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione.

3. L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207

Art. 7  
(Efficacia)

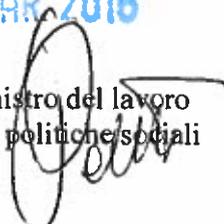
1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi.

2. Nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge n. 208 del 2015 e dal presente decreto. Nei casi di cui al presente comma, il deposito dei contratti, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, unitamente all'autodichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto.

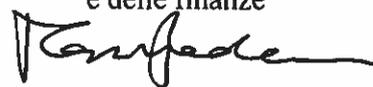
Il presente decreto sarà trasmesso ai competenti organi di controllo e pubblicato sul sito web del Ministero del lavoro e delle politiche sociali [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) (sezione pubblicità legale) e, in avviso, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, il 25 MAR 2016

Il Ministro del lavoro  
e delle politiche sociali



Il Ministro dell'economia  
e delle finanze



**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
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOL/VA di bilancio
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro
- 10) Lavoro agile (smart working)

- 11) Modifiche ai regimi di orario
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
- 13) Riduzione assenteismo
- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Altro (indicare) .....

**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.....



\* Obbligatorio



Divisione Contribuenti

Direzione Centrale Persone fisiche,  
Lavoratori Autonomi ed Enti non  
Commerciali

## Risposta n. 205

**OGGETTO:** *Detassazione dei premi di risultato – Periodo congruo e definizione degli obiettivi incrementali – Articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.  
Interpello articolo 11, comma 1, lettera a), legge 27 luglio 2000, n. 212*

Con l'interpello specificato in oggetto è stato esposto il seguente

### QUESITO

“ALFA” opera nel settore dei giochi, delle scommesse ed ha una significativa presenza nel settore del gioco online.

Nel 2018, la Società ha avviato le trattative per la stipula di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale con le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) dei lavoratori dipendenti e con le relative Segreterie Nazionali e territoriali. Tuttavia, il percorso negoziale non si è concluso nell'anno 2018, a causa del complesso processo di armonizzazione contrattuale dei diversi rapporti di lavoro confluiti in “ALFA” a seguito di varie operazioni straordinarie (fusioni) effettuate negli ultimi anni. In particolare, il rapporto di lavoro di una parte dei dipendenti è regolato dal CCNL metalmeccanici, di altra parte dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

La Società istante, in accordo con quanto rilevato all'inizio del 2017 dall'INPS, che aveva formalmente disposto che l'inquadramento corretto dei

dipendenti fosse quello del Terziario, al fine di uniformare la disciplina del rapporto di lavoro, nel mese di giugno 2018 ha reso nota alle OO.SS. la volontà di applicare il CCNL Terziario anche ai dipendenti il cui rapporto di lavoro era disciplinato dal CCNL metalmeccanici, con effetto dal 1° novembre 2018.

Il 24 ottobre 2018 si è svolta la Consultazione tra i lavoratori dipendenti, i quali hanno approvato a larga maggioranza l'ipotesi di accordo per l'armonizzazione delle discipline contrattuali, sottoscritto in pari data.

L'associazione sindacale dei metalmeccanici, però, ha impugnato la decisione della Società presso il Giudice del Lavoro che l'ha accolta con decreto del 21 novembre 2018, stabilendo che il CCNL metalmeccanici debba continuare ad essere applicato a tutti gli iscritti, nonché ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato che ne facciano specifica richiesta, fino alla sua naturale scadenza. Pertanto, i 23 dipendenti iscritti hanno mantenuto il CCNL metalmeccanici e a questi si è aggiunto un altro lavoratore che ha comunicato di volere applicare il CCNL metalmeccanici in luogo di quello del Terziario.

La descritta complessa situazione dei rapporti con le OO.SS. ha, quindi, impedito la stipula nel 2018 di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale, il quale forse verrà definito nel corrente anno. Ne consegue che gli effetti del nuovo Contratto Integrativo Aziendale potranno eventualmente decorrere solo dall'anno 2019.

Le OO.SS. del Terziario hanno, però, rappresentato alla società istante la necessità di individuare comunque una soluzione transitoria per l'anno 2018 relativamente al meccanismo del salario variabile, al fine di evitare che i dipendenti risultino privati di detto salario in conseguenza dell'intervenuta decadenza della pregressa contrattazione aziendale.

“ALFA”, al fine di recepire le richieste delle OO.SS. ed evitare un ulteriore contrasto nei rapporti sindacali, in data 26 novembre 2018 ha stipulato, presso la sede di Confcommercio ..., un accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali

(RSA) assistite dalle rispettive Segreterie Nazionali e Territoriali; all'accordo non ha partecipato l'associazione sindacale dei metalmeccanici. L'accordo è diretto a istituire per l'anno 2018 un Premio di Risultato a valenza annuale, nei confronti del solo personale dipendente il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL del Terziario.

A seguito della recente nomina della RSU da parte dell'associazione sindacale dei metalmeccanici, in data 23 gennaio 2019, è stato effettuato un incontro con questa organizzazione sindacale, la quale ha manifestato l'intenzione di volere aderire all'accordo del 26 novembre 2018, garantendone l'applicazione ai suoi iscritti.

Il Premio di Risultato, variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e la verifica del raggiungimento dell'obiettivo previsto, è strutturato sulla base dell'indicatore della misura di risultato dell'EBITDA consuntivato da "ALFA" nell'anno 2018, rispetto al dato previsionale di Budget, pari a 137,5 milioni di euro (di seguito "Obiettivo"), che risulta incrementale rispetto al valore raggiunto nell'anno 2017.

Il Premio di Risultato viene riconosciuto solo qualora sia conseguito più dell'80% dell'Obiettivo ed è attribuito per un importo lordo massimo pari ad euro 2.800,00 calcolato come segue:

% raggiungimento Obiettivo	% Premio attribuita
<=80%	0%
>80%<=90%	50%
>90%<100%	80%
>=100%	100%

Il Premio di Risultato viene riconosciuto in misura uguale per ogni lavoratore subordinato indipendentemente dall'inquadramento contrattuale e il relativo importo si considera omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del medesimo Premio di Risultato. Inoltre, ai sensi del secondo comma dell'articolo 2120 del codice civile, il suddetto importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il Premio di Risultato verrà erogato entro il mese di luglio 2019 a tutti i dipendenti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL Terziario (esclusi i Dirigenti) in forza al 31 dicembre 2018, in servizio al momento dell'erogazione e che abbiano prestato attività lavorativa per tutto l'anno di maturazione. Gli effetti dell'accordo sul Premio di Risultato dovrebbero estendersi anche ai dipendenti che hanno mantenuto il CCNL metalmeccanici, a seguito della sottoscrizione in adesione dell'accordo del 26 novembre 2018.

Il Premio di Risultato viene riproporzionato sia in caso di assunzioni intervenute in corso d'anno pro-quota che con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sulla base dell'orario individuale ridotto.

Le assenze intervenute nell'anno 2018 (ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti, dei permessi sindacali, delle astensioni obbligatorie per maternità, dei riposi orari per allattamento, delle assenze per infortunio sul lavoro e dei permessi ex legge n. 104 del 1992, articolo 33, comma 3) incidono sulla determinazione del valore del Premio di Risultato come di seguito indicato:

- assenze fino a 45 giorni di effettivo lavoro: Premio al 100%;
- assenze da 45 a 90 giorni di effettivo lavoro: Premio al 75%;
- assenze da 91 a 180 giorni di effettivo lavoro: Premio al 50%;
- assenze superiori a 180 giorni di effettivo lavoro: Premio al 10%.

L'accordo in esame è stato depositato in via telematica, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e al DM 25 marzo 2016, presso la Direzione Territoriale del Ministero del Lavoro competente entro il termine di legge di 30 giorni.

Sulla base dei dati contabili disponibili alla data di presentazione del presente interpello, emerge che l'Obiettivo è stato integralmente raggiunto. Pertanto, la società istante dovrà corrispondere l'intero importo del Premio di Risultato di euro ...,00 per ciascun dipendente. Emerge, quindi, l'esigenza di individuare il corretto regime fiscale da applicare al detto Premio di Risultato ai fini dell'effettuazione delle ritenute alla fonte da parte di "ALFA" in qualità di sostituto d'imposta.

Dal dettato normativo emerge che l'accesso al regime dell'imposta sostitutiva in argomento è subordinato al rispetto di una serie di condizioni formali e sostanziali. Non essendo chiaro se esse risultino tutte soddisfatte con riferimento alla descritta fattispecie, si ritiene che ricorrano obiettive condizioni di incertezza sulle modalità di applicazione delle norme tributarie contenute nell'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e nel decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016. In particolare, si chiede se al Premio di Risultato, relativo all'anno 2018, che verrà erogato da ALFA ai propri dipendenti nel corso dell'anno 2019, in forza dell'accordo stipulato con le rappresentanze sindacali, in data 26 novembre 2018, possa essere applicata l'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 10 per cento.

#### **SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE**

La Società istante ritiene che le norme tributarie contenute nell'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e nel decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economie e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016, vadano interpretate nel senso che al Premio di Risultato, relativo all'anno 2018, che erogherà ai propri dipendenti, nel corso dell'anno 2019, in forza dell'accordo stipulato con le rappresentanze sindacali, in data 26 novembre 2018, possa essere applicata l'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 10 per cento.

Tale interpretazione si fonda sulle seguenti argomentazioni.

La prima condizione che deve essere rispettata per potere fruire dell'imposta sostitutiva del 10% è il fatto che, ai sensi del comma 187, della l. n. 208 del 2015, il Premio di Risultato sia erogato in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Quest'ultima norma stabilisce che per contratti collettivi aziendali si intendono quelli stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso di specie, l'accordo è stato sottoscritto dalle rappresentanze sindacali delle associazioni sindacali del Terziario e non dei metalmeccanici. Tuttavia, non sembra che tale aspetto possa pregiudicare l'applicazione dell'imposta sostitutiva, sia perché la norma letteralmente non richiede la sottoscrizione delle rappresentanze sindacali aziendali di tutte le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sia perché, anche da un punto di vista sistematico, non sembrerebbe logico richiedere la sottoscrizione da parte di tutte le suddette associazioni sindacali, in quanto le stesse potrebbero non avere adeguata presenza in ciascuna azienda interessata da un contratto collettivo aziendale.

D'altra parte, secondo la Corte di Cassazione, sentenza n. 25730 del 15 novembre 2013, *“i contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, salvo il caso di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo (cfr. Cass. nn. 10353/2004; 6044/2012)”*. L'efficacia del contratto collettivo nazionale si estende, dunque, a tutti i lavoratori dell'azienda anche se non iscritti ovvero iscritti ad altre organizzazioni sindacali, a meno che non vi sia esplicito dissenso. Quindi, il contratto collettivo nazionale esplica pienamente i suoi effetti su tutti i lavoratori della società seppure non sottoscritto da tutte le associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale.

In considerazione di quanto sopra espresso, si ritiene che la condizione richiesta dalla norma per la fruizione dell'imposta sostitutiva sia soddisfatta.

Analogamente si reputa che non possa essere di ostacolo alla possibilità di applicare l'imposta sostitutiva il fatto che il contratto integrativo aziendale abbia ad oggetto unicamente il Premio di Risultato ovvero il fatto che lo stesso contratto sia stato sottoscritto quando l'anno cui si riferisce il citato Premio era in buona parte già trascorso.

Si reputa, inoltre, che non sia anomalo che venga sottoscritto un contratto integrativo aziendale avente specificamente ad oggetto il Premio di Risultato, essendo questa una materia che normalmente è demandata alla contrattazione aziendale, di cui rappresenta una tra le fattispecie che hanno maggiore rilevanza ed interesse economico.

Per quanto attiene, poi, alla condizione che il Premio di Risultato sia di ammontare variabile e la relativa corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, anch'essa appare compiutamente soddisfatta. Infatti, il parametro di riferimento, l'EBITDA, manifesta la redditività della società ed è misurabile e

verificabile sulla base del bilancio d'esercizio che verrà approvato dalla società istante.

Inoltre, si tratta di un obiettivo incrementale rispetto al risultato del 2017.

In particolare, l'obiettivo è stato fissato nel contratto collettivo aziendale in euro 137,5 milioni, incrementale rispetto al valore dell'EBITDA raggiunto nell'anno 2017; pertanto, il Premio di Risultato risulta collegato ad un effettivo incremento di redditività. Nello specifico l'incremento di redditività rispetto al 2017 è stato ampiamente conseguito.

In proposito, codesta Agenzia delle Entrate, dopo avere precisato che non è sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato del periodo antecedente, ha, tuttavia, anche evidenziato che, seppure il contratto aziendale non subordini l'erogazione del premio di risultato al conseguimento di un risultato incrementale per quel medesimo parametro, il Premio di Risultato può comunque godere del regime agevolativo dell'imposta sostitutiva, se il valore del parametro di riferimento concretamente raggiunto nell'esercizio risulti incrementale rispetto allo stesso valore registrato in relazione all'esercizio precedente (cfr. risoluzione 19 ottobre 2018, n. 78/E e risposta ad istanza di interpello e consulenza giuridica 28 dicembre 2018, n. 143).

Ora, nel caso di specie, non solo il contratto integrativo aziendale prevede che l'obiettivo 2018 sia incrementale rispetto all'EBITDA del 2017, ma anche il risultato di EBITDA raggiunto in concreto nel 2018 risulta ampiamente superiore a quello del 2017.

Si ribadisce, inoltre, che la Società ha provveduto, ai sensi dell'articolo 5 del decreto interministeriale emanato il 25 marzo 2016, al deposito in via telematica del contratto collettivo aziendale entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni del

suddetto decreto, presso la Direzione Territoriale del Ministero del Lavoro competente.

Sicché appaiono rispettate tutte le condizioni richieste dalle norme di legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva.

### **PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

L'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), come modificato dall'articolo 1, commi da 160 a 162, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, dall'articolo 55 del DL 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella l. 21 giugno 2017, n. 96, e dall'articolo 1, commi 28 e 161, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 25 marzo 2016 (di seguito decreto), pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro in data 16 maggio 2016, di cui è stato dato avviso nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016, sono state disciplinate le modalità applicative delle predette disposizioni.

Con circolari nn. 28/E del 15 giugno 2016 e 5/E del 29 marzo 2018, redatte d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono stati forniti chiarimenti in merito alla disciplina dell'agevolazione in argomento.

In particolare, con la previsione recata dall'articolo 1, comma 182, della l. n. 208 del 2015, come modificato dall'articolo 1, comma 160, lettera a), della l. n. 232 del 2016, è stata introdotta a regime una modalità di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10 per cento, *entro il limite complessivo di 3.000 euro lordi, ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili*

*e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto di cui al comma 188*", ovvero il citato decreto emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, in data 25 marzo 2016.

L'articolo 2, comma 1, del decreto definisce i premi di risultato come *"somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione"*, individuando al successivo comma 2 – con una elencazione esemplificativa – alcuni criteri di misurazione degli indici incrementali ai quali devono essere commisurati i premi.

Il successivo comma 187 dell'articolo 1 della legge di Stabilità 2016 subordina, inoltre, l'applicazione dell'agevolazione alla circostanza che l'erogazione delle somme avvenga *"in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*.

Al riguardo, il citato comma 2 dell'articolo 2 del decreto stabilisce, inoltre, che i contratti collettivi aziendali o territoriali *"devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione ... 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"*. Quindi, solo al termine del periodo previsto dal contratto (cd. periodo congruo), ovvero di maturazione del premio, deve essere verificato un incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato.

La durata del "periodo congruo" è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso. Non è, pertanto, sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è, altresì, necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio. Il requisito

incrementale, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, come detto, costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, così come prevista dalla legge di Stabilità 2016 (cfr. risoluzione n. 78/E del 19 ottobre 2018).

Nel caso in esame "ALFA" fa presente di avere sottoscritto in data 26 novembre 2018 un contratto integrativo aziendale di secondo livello con le Segreterie Nazionali di OO.SS. e con le RSA per definire i parametri di misurazione del Premio di Risultato a valenza annuale per il 2018, con erogazione nel mese di luglio 2019.

La funzione incentivante delle norme in esame, così come specificato anche nei richiamati documenti di prassi, in tanto può ritenersi assolta in quanto la maturazione del premio, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali ivi previamente definiti e misurati nel periodo congruo anch'esso stabilito su base contrattuale. Pertanto, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

Tale condizione non risulta, tuttavia, soddisfatta nel caso di specie tenuto conto che i premi di risultato sono erogati sulla base di criteri individuati in un contratto la cui stipula è intervenuta in prossimità della scadenza del termine del periodo rilevante per la misurazione del raggiungimento dell'incremento (2018). A parere della scrivente, la misurazione dell'incremento deve, infatti, avvenire sulla base di criteri predeterminati. Nell'ipotesi rappresentata, invece, il valore dell'indicatore della misura di risultato dell'EBITDA per l'anno 2018, e, quindi, il suo incremento rispetto al 2017, era in grandi linee già definito alla data del 26 novembre 2018. Non appare ammissibile una determinazione 'postuma' o, come nel caso di specie, a ridosso del termine del periodo di maturazione del premio, in quanto i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

Sulla base delle predette argomentazioni, si ritiene, dunque, che la Società interpellante, nella sua qualità di sostituto d'imposta, non possa applicare su detti premi l'aliquota agevolata del 10 per cento quale imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali.

IL DIRETTORE CENTRALE

*Firmato digitalmente*

## **Detassazione premi di risultato: criteri su incremento produzione da fissare in anticipo –**

*di Giuseppe Guarasci*

*Detassazione premi di risultato con criteri relativi all'incremento di produzione da fissare in termini antecedenti alla misurazione dei requisiti per l'erogazione. Importanti chiarimenti sono forniti dall'Agenzia delle Entrate nella risposta all'interpello n. 205 del 25 giugno 2019.*

26 GIUGNO 2019

Detassazione premi di risultato con criteri e requisiti sull'incremento di produzione da fissare ad inizio anno e, in ogni caso, con un congruo anticipo.

È l'Agenzia delle Entrate con la risposta all'interpello n. 205 del 25 maggio 2019 a fornire chiarimenti.

È stata la Legge di Stabilità 2016 a fissare i requisiti per l'accesso alla tassazione sostitutiva del 10% sulle somme erogate in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di produzione, accompagnata dalle misure introdotte dal successivo decreto n. 50/2017.

Quello che l'Agenzia delle Entrate ha più volte sottolineato, richiamando a quanto disposto dal decreto attuativo del MEF del 25 marzo 2016, è che l'incremento di produttività alla base dell'erogazione del premio di risultato deve essere determinato e misurato sulla base di specifici criteri.

La risposta n. 205 specifica che i requisiti per l'erogazione del premio e per la verifica dell'incremento devono essere determinati con *"ragionevole anticipo"*.

Detassazione premi di risultato: criteri su incremento produzione da fissare in anticipo

La Legge di Stabilità 2016 e successivamente il decreto legge n. 50/2017 hanno previsto specifiche agevolazioni fiscali sui premi di risultato, stabilendo requisiti precisi sull'accesso alla detassazione.

La tassazione agevolata sulle retribuzioni premiali legate ad incrementi di produzione prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva di Irpef ed addizionali pari al 10%, entro il limite di 3.000 euro.

La detassazione dei premi di risultato si applica alle retribuzioni aggiuntive legate a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili mediante criteri specifici.

L'Agenzia delle Entrate, nella risposta all'interpello n. 205 del 25 giugno 2019 parte dall'illustrare la normativa di riferimento, richiamando nello specifico al decreto attuativo del MEF del 25 marzo 2016.

I criteri alla base della misurazione dell'incremento, che giustifica l'erogazione del premio di produttività e che consente di accedere alla detassazione, sono individuati dal comma 2 dell'articolo 2 del decreto, il quale stabilisce che i contratti collettivi aziendali o territoriali:

*"devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione ... 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”.*

L’incremento di produttività, redditività o altro deve quindi essere verificato soltanto al termine del periodo congruo di verifica, la cui durata è stabilita dalla contrattazione di secondo livello e che può essere *“annuale, infrannuale o ultrannuale”*.

Verifica incremento produzione fondamentale per l’accesso alla detassazione

Quello che l’Agenzia delle Entrate ribadisce fermamente con la risposta n. 205 è che l’accesso alla detassazione dei premi di produzione è subordinato alla verifica dell’incremento di produttività.

Il risultato raggiunto dall’azienda nel periodo fissato dalla contrattazione di secondo livello deve quindi essere misurabile e deve risultare migliore rispetto a quello del periodo antecedente.

Non è, pertanto, sufficiente che l’obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, ma è altresì fondamentale che si riscontri un incremento rispetto al periodo che precede quello di maturazione del premio.

Detassazione premi di produzione: criteri di misurazione da fissare con ragionevole anticipo

C’è un altro requisito da rispettare: i criteri di verifica e misurazione devono essere definiti con un periodo congruo e con deciso anticipo rispetto al termine di periodo di rilevazione.

L’Agenzia delle Entrate nega la possibilità di accedere alla detassazione nei casi in cui

*“i premi di risultato sono erogati sulla base di criteri individuati in un contratto la cui stipula è intervenuta in prossimità della scadenza del termine del periodo rilevante per la misurazione del raggiungimento dell’incremento”*.

È il caso della società istante, il cui contratto integrativo aziendale di secondo livello con le regole per la verifica dell’incremento di produzione per l’anno 2018 rispetto ai risultati conseguiti nel 2017 (con premi da erogare a luglio 2019) è stato sottoscritto il 26 novembre 2018.

Non è possibile determinare dopo o a ridosso del termine di maturazione del premio i criteri per la misurazione dell’incremento ma è invece necessario che questi siano fissati con *“ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi”*.

## **Premi di produttività 2019, detassazione e decontribuzione: regole e importi**

di Giuseppe Guarasci

Premi di produttività 2019, come funzionano le regole su detassazione e decontribuzione? Ecco le istruzioni, i limiti e le agevolazioni previste anche in caso di trasformazione in misure di welfare.

17 MAGGIO 2019

Premi di produttività 2019, una panoramica delle regole in vigore sulla detassazione e decontribuzione dei bonus destinati ai dipendenti.

Con la circolare n.5/E/2018, l'Agenzia delle Entrate ha fornito istruzioni sul tema e ha analizzato l'evoluzione normativa in merito alle agevolazioni sui bonus di produttività.

I lavoratori possono beneficiare della detassazione sui bonus di produzione, erogati in busta paga, mediante l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10% su un importo non superiore a 3.000 euro.

Inoltre, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, è prevista la decontribuzione su una parte del premio, pari ad un massimo di 800 euro.

I premi di produttività possono essere erogati anche sotto forma di benefit di welfare aziendale, come agevolazioni sul trasporto, o addirittura contributi nella forma di voucher o buoni per la benzina o buoni spesa.

Per beneficiare dei bonus sui premi di produzione è tuttavia importante rispettare specifici adempimenti, tra cui il deposito del contratto aziendale o territoriale in modalità telematica entro il termine di 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Proprio in virtù dell'insieme di regole previste, vediamo di seguito tutte le istruzioni per beneficiare dei bonus e delle agevolazioni in materia di detassazione e decontribuzione per i premi di produttività per il 2019.

### **Premi di produttività 2019, detassazione e decontribuzione: regole e importi**

I premi di produttività sono un incentivo, dall'ammontare variabile, corrisposto dai datori di lavoro ai propri dipendenti a seguito di aumenti di produzione, redditività, qualità, efficienza o innovazione.

Su queste somme è prevista l'applicazione di una tassazione agevolata con imposta sostitutiva pari al 10% e, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, è previsto l'esonero parziale dagli obblighi contributivi sia per l'azienda che per il lavoratore.

Per il 2019 restano in vigore le regole disposte prima dal DL n. 50/2017 e successivamente integrate dalla Legge di Bilancio 2018.

Le principali novità riguardano gli importi di premio per i quali è possibile beneficiare dei bonus in materia di detassazione e decontribuzione e la platea di soggetti ammessi al regime fiscale agevolato.

Sono ammessi a beneficiare del regime di favore i lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio hanno percepito reddito di lavoro dipendente per un importo non superiore a 80.000 euro annui.

L'importo del premio assoggettabile a imposta sostitutiva del 10% e sul quale è possibile beneficiare del bonus di produzione è fissato a 3.000 euro. In caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, tale limite è aumentato a 4.000 euro per i contratti stipulati prima del 24 aprile 2017.

Il DL n. 50/2017 ha sostituito l'aumento dell'importo di premio agevolabile con l'imposta sostitutiva del 10% con un'agevolazione di natura contributiva. Pertanto, per i contratti stipulati dopo il 24 aprile 2017, e quindi per i contratti che verranno stipulati e depositati dalle aziende nel 2019, è prevista invece la decontribuzione di una parte del premio erogato.

L'agevolazione contributiva sui premi di risultato prevede che:

- il datore di lavoro può ridurre il carico contributivo a proprio carico del 20% per una quota di premio di risultato non superiore ad 800 euro;
- il lavoratore non versa su tale importo i contributi a proprio carico.

#### **Decontribuzione premi di produttività 2019 e coinvolgimento paritetico**

Sulla decontribuzione dei premi di produttività 2019 è intervenuta anche l'INPS con un'apposita circolare esplicativa.

L'agevolazione è stata introdotta in sostituzione dell'aumento a 4.000 euro dell'importo ammesso al bonus fiscale, e prevede come requisito fondamentale il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

In merito al concetto di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, l'agevolazione sui premi di produzione si applica qualora i contratti collettivi prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti, attraverso un piano che stabilisca, ad esempio, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive.

Si tratta in sostanza di imprese che prevedano la "*partecipazione dal basso*" dei dipendenti nelle scelte aziendali: è questo il perimetro entro il quale è possibile fruire della decontribuzione fino ad 800 euro del premio aziendale erogato ai dipendenti.

In merito alla decontribuzione prevista per la quota dei premi di risultato non superiore a 800,00 euro sono previste:

- una riduzione, pari a venti punti percentuali, dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro;
- l'esclusione di ogni contribuzione a carico del dipendente;
- la corrispondente riduzione dell'aliquota di computo per il calcolo del trattamento pensionistico.

**Premi di produttività, requisiti: bonus solo con incremento verificabile**

In merito ai requisiti per poter beneficiare del bonus fiscale sui premi di produttività, è bene ricordare che è fondamentale che l'incremento di produzione previsto dai contratti collettivi sia verificabile.

Questo perché tra i requisiti previsti per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento sulle somme erogate a titolo di premio di risultato è necessario verificare che sia stato raggiunto un incremento di produttività o redditività in base a quanto previsto dal contratto collettivo.

La verifica del raggiungimento del risultato previsto per l'erogazione delle retribuzioni premiali dovrà essere effettuata in base al periodo congruo, definito dall'accordo, che potrà essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale.

A ribadirlo è stata l'Agenzia delle Entrate, che ha sottolineato come il risultato conseguito dall'azienda e che giustifica l'erogazione del premio e l'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata debba essere misurabile rispetto ad un risultato antecedente.

Pertanto nei contratti collettivi per la detassazione dei premi di risultato è necessario che siano stabiliti i criteri di misurazione e verifica degli incrementi rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo.

#### **Premi di produzione 2019 anche come welfare aziendale**

L'erogazione dei premi di produzione può avvenire anche nella forma di benefit di welfare aziendale. L'azienda può in pratica convertire il premio in servizi che non sono considerati redditi e che pertanto sono esenti sia dal punto di vista contributivo che fiscale. Il riferimento normativo di riferimento è l'articolo 51 del TUIR al comma 2, 3 e 4.

Anche per convertire i premi in misure di welfare è necessario che ne sia data apposita indicazione all'interno dei contratti o degli accordi collettivi: i lavoratori, singolarmente, non potranno negoziare la conversione del premio in denaro in benefit sotto forma di servizi qualora non sia esplicitamente previsto nei contratti depositati.

In ogni caso, la conversione dei premi di produttività in welfare è abbastanza conveniente sia per l'azienda che per il dipendente, il quale potrà fruire di diversi servizi, tra cui:

- contributi per l'assistenza sanitaria;
- contributi alla previdenza complementare;
- spese per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto messe a disposizione direttamente dal datore di lavoro mediante convenzioni con aziende esterne.

Tutti i casi nel dettaglio sono analizzati nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 2018:

Con la Legge di Bilancio 2018 è stata introdotta l'esenzione fiscale per le somme erogate o rimborsate ai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Tali importi non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il *benefit* sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale.

**Premi di produttività 2019: deposito contratti presso l'ITL**

Si ricorda, in chiusura, che uno dei requisiti fondamentali per poter beneficiare delle agevolazioni sui premi di produttività è il deposito del contratto o dell'accordo aziendale presso l'ITL (ex DTL) entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione.

L'obiettivo del deposito del contratto è quello di effettuare un monitoraggio delle prassi attuate nelle singole imprese o a livello locale, verificandone la conformità alle norme di legge.

Il deposito dei contratti di secondo livello per i premi di produttività 2019 deve avvenire in modalità telematica, non è così più necessario recarsi presso gli uffici territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il deposito dovrà essere effettuato accedendo all'apposito servizio messo a disposizione dal Ministero del Lavoro.

## **Premi di risultato, detassazione solo con incremento**

*Anna Maria D'Andrea - IRPEF*

Premi di risultato, requisiti per la detassazione chiariti dall'Agenzia delle Entrate con la risposta all'interpello pubblicata il 19 ottobre 2018. Per l'applicazione del regime fiscale agevolato è necessario che vi sia un incremento del risultato.

20 OTTOBRE 2018

Premi di risultato, per la detassazione degli importi erogati ai dipendenti è necessario rispettare tra i requisiti quello dell'incremento.

A fornire chiarimenti in merito al regime fiscale agevolato sulle somme erogate a titolo di premi di produttività è la risposta all'interpello pubblicata dall'Agenzia delle Entrate il 19 ottobre 2018.

Per poter applicare l'aliquota sostitutiva IRPEF e addizionali pari al 10 per cento è quindi fondamentale che vi sia un incremento di risultato rispetto al periodo precedente e che, come previsto dalle modifiche introdotte dalla Legge di Stabilità 2016, i premi di risultato siano erogati in esecuzione di contratti collettivi o aziendali.

Nei contratti collettivi per la detassazione dei premi di risultato è necessario che siano stabiliti i criteri di misurazione e verifica degli incrementi rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo.

Sarà soltanto a seguito della verifica dell'incremento - presupposto dell'erogazione del premio di risultato - che le somme potranno essere tassate beneficiando del regime agevolato sostitutivo IRPEF del 10 per cento.

### **Premi di risultato, detassazione solo con incremento. I chiarimenti delle Entrate**

Tra i requisiti previsti per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento sulle somme erogate a titolo di premio di risultato è necessario verificare che sia stato raggiunto un incremento di produttività o redditività in base a quanto previsto dal contratto collettivo.

La verifica del raggiungimento del risultato previsto per l'erogazione delle retribuzioni premiali dovrà essere effettuata in base al periodo congruo, definito dall'accordo, che potrà essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale.

Quello che l'Agenzia delle Entrate sottolinea nella risposta all'interpello pubblicata il 19 ottobre 2018 è che il risultato conseguito dall'azienda sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente.

Le retribuzioni aggiuntive erogate a titolo di premio di produttività devono necessariamente essere legate ad un incremento.

Per la verifica del requisito dell'incrementabilità deve essere effettuato un confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, così come stabilito dalla Legge di Stabilità 2016.

**Tassazione ordinaria premio di risultato senza requisito incrementale**

I chiarimenti dell'Agenda delle Entrate sulle agevolazioni fiscali sui premi di risultato arrivano poco dopo la pubblicazione della circolare INPS contenete i chiarimenti relativi alla decontribuzione prevista per aziende e datori di lavoro.

In contrasto rispetto alla soluzione prospettata dalla società istante, l'Agenda delle Entrate nell'interpello del 19 ottobre 2018 nega la possibilità di fruire della tassazione agevolata al 10 per cento sulle somme erogate ai dipendenti.

Questo perché l'erogazione del premio di risultato non risulta subordinata al conseguimento di un risultato incrementale rispetto al risultato registrato dall'azienda all'inizio del periodo di maturazione del premio per quel medesimo parametro, bensì è ancorato al *"raggiungimento di un dato stabile che non risulta pertanto incrementale rispetto ad un congruo periodo antecedente"*.

Pertanto, se alla fine del periodo congruo non sia raggiunto alcun incremento, sarà necessario per il datore di lavoro recuperare le imposte non versate in relazione alle somme erogate a titolo di premio di risultato applicando l'aliquota sostitutiva IRPEF del 10 per cento.

Tuttavia, conclude l'Agenda delle Entrate, qualora il valore raggiunto risulti incrementale rispetto a quello dell'anno precedente, il premio di risultato potrà godere del regime di detassazione.

## **Decontribuzione premi di produttività: le istruzioni nella circolare INPS n. 104**

*Anna Maria D'Andrea - IRPEF*

*Premi di produttività, istruzioni INPS sulla decontribuzione nella circolare n. 104 pubblicata il 18 ottobre 2018. Sgravio al via a partire dagli Uniemens del mese di novembre.*

19 OTTOBRE 2018

Premi di produttività: sono pronte le istruzioni per beneficiare della decontribuzione, che potrà essere fruita dai datori di lavoro a partire dagli Uniemens relativi al mese di novembre 2018.

Con la circolare n. 104 del 18 ottobre 2018 l'INPS ha fornito tutte le indicazioni per i datori di lavoro del settore privato che intendono fruire della decontribuzione dei premi di produzione corrisposti ai lavoratori fino ad un massimo di 800 euro.

La detassazione si applica ai premi di risultato corrisposti per aumenti di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Per beneficiare dello sgravio contributivo, è necessario che gli importi siano erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali depositati presso l'Ispettorato del Lavoro.

L'articolo 55 del D.L. n. 50/2017 ha modificato la normativa riguardante la tassazione agevolata dei premi di risultato introducendo, a determinate condizioni, una decontribuzione degli stessi. La nuova normativa ha soppresso il massimale di 4.000 euro dei premi detassati, prevedendo l'applicazione del limite generale di 3.000 euro e, per una quota dei premi di risultato non superiore a 800,00 euro una riduzione percentuale sui contributi dovuti dal datore di lavoro e l'esonero totale dei contributi a carico del dipendente.

La circolare INPS n. 104 è stata pubblicata a seguito delle modifiche apportate in materia di agevolazioni sui premi di risultato con l'articolo 55 del DL n. 50/2017 e contiene le istruzioni e le regole di detassazione specifiche per i premi di risultato non superiori a 800 euro.

### **Decontribuzione premi di produttività: le istruzioni nella circolare INPS n. 104**

La circolare INPS n. 104 pubblicata il 18 ottobre 2018 chiarisce che i datori di lavoro potranno fruire della decontribuzione dei premi di produttività liberamente, ovvero senza preventiva autorizzazione da parte dell'Istituto e quindi senza inviare domanda.

Rientrano tra i premi di risultato agevolati quelli erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali stipulati a partire dal 24 aprile 2017, cioè dalla data di entrata in vigore del DL n. 50/2017 e quelli precedenti purché integrati o modificati.

In merito alla decontribuzione prevista per la quota dei premi di risultato non superiore a 800,00 euro sono previste:

- Una riduzione, pari a venti punti percentuali, dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro;
- l'esclusione di ogni contribuzione a carico del dipendente;

- la corrispondente riduzione dell'aliquota di computo per il calcolo del trattamento pensionistico.

L'aliquota IVS da valutare ai fini della riduzione è quella in vigore nel mese di corresponsione del premio agevolabile (principio di cassa).

Alla luce della decontribuzione IVS e della collegata indicazione normativa ai fini del calcolo pensionistico, il premio che fruisce del beneficio in esame non va considerato nella determinazione della retribuzione ai fini pensionistici. Parallelamente non va computato ai fini del raggiungimento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, previsto dalla legge n. 335/95.

Lo sgravio sui premi di produttività è rivolto sia ai datori di lavoro imprenditori che non imprenditori e per fruire dei benefici fiscali e contributivi, inoltre, il reddito massimo annuo del dipendente non dovrà superare gli 80.000 euro.

Sono queste alcune delle istruzioni che l'INPS ha fornito con la circolare n. 104 pubblicata il 18 ottobre 2018 che di seguito si allega.

#### **Premi di risultato, decontribuzione a partire dall'Uniemens di novembre 2018**

I datori di lavoro potranno fruire della decontribuzione sui premi di produttività a partire dal flusso Uniemens relativo al mese di novembre 2018 e sarà questo il mese a partire dal quale sarà possibile recuperare mediante regolarizzazione contributiva i maggiori importi versati nei mesi precedenti.

Come sopra anticipato, i datori di lavoro non dovranno presentare preventiva richiesta di autorizzazione all'INPS per la fruizione dello sgravio contributivo, in quanto il riconoscimento è automatico e subordinato soltanto alla regolarità contributiva (DURC) e al rispetto di quanto previsto dagli accordi e dai contratti collettivi stipulati o modificati dal 24 aprile 2017 in poi.

#### **Decontribuzione premi produttività fino a 800 euro all'anno**

Tra gli importanti chiarimenti forniti dall'INPS con la circolare n. 104 si segnala che il limite di 800 euro riferito al lavoratore è da intendersi come complessivo per tutti i datori di lavoro.

Pertanto dovrà essere il lavoratore a comunicare all'azienda l'eventuale importo di premio già ricevuto e già ammesso in detassazione, sia in caso di più rapporti di lavoro che in caso di cambio di datore di lavoro nel corso dell'anno.

I premi interessati dalla riduzione contributiva sono quelli erogati ai lavoratori subordinati, qualunque sia la tipologia contrattuale e la modalità di svolgimento del rapporto (part-time, intermittente, tempo determinato, somministrazione, apprendistato).

Si ricorda inoltre che la norma sulla decontribuzione richiama la necessità di coinvolgere pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. A tal proposito la circolare INPS rimanda al D.l. 25 marzo 2016 che illustra, all'articolo 4, gli strumenti e le modalità di tale coinvolgimento, insieme ai chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate con le circolari n. 28/E/2016 e n. 5/E/2018.