



ORDINE DEI DOTTORI  
COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI  
DI PORDENONE



Anno 2017  
N.RF009

A cura del  
dott. Andrea Cirrincione

# INFO FISCO

www.redazionefiscale.it

La Nuova Redazione Fiscale

Pag. 1 / 5

<b>OGGETTO</b>	<b>PREMI PRODUTTIVITÀ E WELFARE AZIENDALE DAL 2017</b>
<b>RIFERIMENTI</b>	ART.1 C. 160 L. 232/2016; ART. 1 C. 182-191 L. 208/2015; DM N. 15/2016; CM 28/2016
<b>CIRCOLARE DEL</b>	<b>19/01/2017</b>

*Sintesi: l'art. 1 c. 160 della Legge di bilancio 2017 proroga al 2017 il regime agevolato applicabile ai premi di produttività previsto per il 2016, prevedendo contestualmente le seguenti novità:*

- innalzamento da €. 2.000 ad €. 3.000 del limite di importo complessivo dei premi di risultato
- innalzamento da €. 50.000 ad €. 80.000 del limite di reddito di lavoro dipendente percepito l'anno precedente
- il non assoggettamento all'imposta sostitutiva dei fringe benefit ex art. 51 c. 4 Tuir), e di alcune somme specifiche (anche qualora fruiti in sostituzione delle somme agevolabili).

L'art. 1 c. 182-189 L. 208/2015 aveva ripristinato per il 2016 il **regime agevolato** riferibile ai **premi di produttività** nell'ambito del **lavoro dipendente**, prevedendo, rispetto alle edizioni passate:

- la possibilità per il contribuente di optare per la fruizione di servizi erogati dal datore di lavoro (cd. "detassazione totale"), in sostituzione alla corresponsione del premio in denaro.
- l'estensione del regime agevolato alle somme erogate quale partecipazione all'utile d'impresa.

Il DM 25/03/2016 aveva poi disposto le modalità attuative.

**NOVITA'** - La legge di bilancio 2017 integra la L. 208/2015 prevedendo:

- l'incremento ad €. 3.000 del limite di importo complessivo dei premi di risultato
- l'incremento ad €. 80.000 del limite di reddito di lavoro dipendente percepito l'anno precedente

Si noti che, nonostante tale regime non sia stato inserito nel TUIR, è divenuta **misura strutturale** del sistema; il legislatore si limita a modificarne, di anno in anno, il perimetro applicativo).

## AMBITO SOGGETTIVO

Come per le precedenti edizioni, l'agevolazione risulta riservata al **settore privato**.

<b>DATORI AMMESSI ALL'AGEVOLAZIONE</b> (CM 28/2016)	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>enti pubblici economici</b>, in quanto non rientrando tra le PA di cui al Dlgs. 165/2001, possono essere compresi nel settore privato.</li><li>▪ enti privati che <b>non svolgono attività commerciale</b></li><li>▪ datori di lavoro <b>non imprenditori</b></li><li>▪ <b>Agenzie di somministrazione</b></li><li>▪ <b>esercenti arti e professioni</b> sempreché le retribuzioni che erogano ai dipendenti rispondano alle caratteristiche previste dalla norma agevolativa</li></ul>
--	--

## PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI ESCLUSE DALL' AGEVOLAZIONE (CM 59/2008)

▪ Tutte le Amministrazioni dello Stato (inclusi istituti/scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative)	▪ Istituti autonomi case popolari
▪ Aziende/Amministrazioni dello Stato a ordinam. autonomo	▪ CCIAA e loro associazioni
▪ Comunità montane e loro consorzi e associazioni	▪ Amministrazioni, aziende ed enti del SSN
▪ Istituzioni universitarie	▪ ARAN e Agenzie di cui al DLgs 300/99
▪ Regioni, Province e Comuni	▪ Enti pubblici non economici

## CIRCOLARI INFORMATIVE – CONSULENZA TELEFONICA – EDITORIA - CONVEGNI

REDAZIONE FISCALE Srl - C.so Garibaldi n. 5 Padova (PD) – Reg. Imp. di PD e P.IVA 02001870225  
Tel. 0464/480556 - Fax 0464/400613- Email: info@redazionefiscale.it

## DIPENDENTI INTERESSATI

L'agevolazione interessa:

- i **titolari di reddito di lavoro dipendente** (non anche quelli ad esso assimilati)
- che, **nell'anno precedente** a quello in cui vengono erogate le somme agevolate (2016), hanno percepito un **reddito di lavoro dipendente ≤ € 80.000** (da determinarsi al netto di eventuali premi sostituiti, su scelta del dipendente, con i benefit che non concorrono alla formazione del reddito).



**Nota:** in precedenza la soglia limite era pari a € 50.000

Inoltre (CM 28/2016):

- il regime agevolato **è applicabile anche se:**
  - nell'anno precedente **non è stato conseguito alcun reddito** di lavoro dipendente
  - **il limite è stato superato** per effetto del conseguimento di **redditi diversi da quelli di lavoro dipendente** (anche se si tratta di redditi ad essi assimilati: co.co.co., ecc.)
- è **irrilevante** il superamento della soglia nell'anno in cui sono erogati i premi o gli utili; tuttavia ciò determinerà l'esclusione dal beneficio per i premi erogati nell'anno successivo.

## AMBITO OGGETTIVO - LE RETRIBUZIONI AGEVOLABILI

L'art. 2 del DM 25/03/2016 prevede che le somme erogate e a titolo di premio devono essere:

a)	di <b>ammontare variabile</b> (in quanto collegate a un parametro variabile: produzione, utile, ecc.)
	<b>esplicitate da contratti collettivi</b> "di 2° livello", e cioè:
	⇒ <b>territoriali</b> (stipulati dalle associazioni di categoria e sindacali per le aziende di un distretto geografico)
b)	⇒ <b>o aziendali</b> (stipulati dalla singola azienda, anche se con l'intervento delle associazioni sindacali)
	in modo tale che il raggiungimento dell'obiettivo prefissato sia verificabile attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati
	che risultino:
	⇒ <b>legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione</b>
c)	⇒ <b>misurabili oggettivamente</b> con parametri volti a quantificare, a livello aziendale, <b>l'aumento della produzione o i risparmi nell'utilizzo dei fattori produttivi</b> , anche attraverso:
	– la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario
	– il miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi
	⇒ i contratti collettivi devono individuare i criteri di misurazione e verifica di tali incrementi-

## STRUTTURAZIONE PREMI

Ai fini dell'applicazione del beneficio all'ammontare del premio erogato, è necessario che:

- si incrementi **almeno 1** degli **obiettivi**:
  - a) **produttività**; b) **redditività**; c) **qualità**; d) **efficienza ed innovazione**
- **tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici** definiti dalla stessa contrattazione collettiva, che dovranno essere riportati nella Sez. 6 del modello allegato al DM.



**N.B.:** l'art. 2 del DM, con elencazione non esaustiva, dispone che gli obiettivi possono essere raggiunti, oltre che con l'aumento della produzione, anche tramite:

- **"risparmi dei fattori produttivi"**
- **"miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi"**
- anche tramite la **"riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro"**.



**VARIABILITÀ SOMME:** non va intesa necessariamente come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo aziendale o territoriale (CM 28/2016).

**ATTENZIONE:** a decorrere dal periodo 2015 la norma:

- **non riserva più il beneficio fiscale alla cd. "retribuzione di produttività"** (DPCM 22/01/2013)
- ma ne limita gli effetti ai soli **"premi di risultato"**, escludendo dall'agevolazione voci retributive quali, ad esempio le **maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari**, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro.

#### Esempio

Una Srl produce mediamente 1.000 pezzi al mese utilizzando 3 macchinari con una forza lavoro di 36 operai che lavorano 8 hh al giorno.

La Srl decide nel 2017:

- di utilizzare solo 1 macchinario utilizzando 3 turni di lavoro che coprono le intere 24 ore (utilizzando 12 operai a turno)
- in tal modo si evitano i "fermi macchina" dovuta ai tempi della riattivazione dei macchinari senza che ciò comporti nessuna richiesta di straordinario. La società potrà pensare di parametrare un premio di produttività collegato ai maggiori pezzi prodotti mensilmente.

Laddove intenda, al contrario, utilizzare 2 macchine su 2 turni, assumendo 5 dipendenti e richiedendo 2 hh di straordinario per i 24 operai e impiegati per ciascun turno, si avrà che:

- la retribuzione riferita alle due ore di straordinario non sarà agevolata
- rimanendo agevolata la quota che la società ritiene di attribuire a tutti gli operai in ragione della maggiore produzione effettuata adottando i 2 turni giornalieri.

Il premio da attribuire potrà essere collegato:

- sia al maggior numero di pezzi prodotti a livello complessivo (importo per ciascun pezzo)
- che alla maggiore redditività, intesa:
  - sia come maggiori ricavi ottenuti dalla vendita dei maggiori pezzi
  - oppure a tali maggiori ricavi decurtati dei maggiori costi sostenuti.



**Nota:** la L. 208/2015 ha introdotto la possibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva anche le "somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa" (es.: stock option).

### **PRESUPPOSTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni in materia di lavoro dipendente, le **somme e i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva** (e quindi sia i premi di risultato che gli utili da distribuire) **devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali** (art. 51 D.lgs 81/2015).

Sono, dunque, esclusi da agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione

- di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro
- ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro

come chiarito già in passato con circolare n. 3/E del 2011 (par. 1.)



**Nota:** è demandata al contratto:

- la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali nonché degli strumenti e delle modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro ai fini dell'incremento da 2.000 a 2.500 euro dell'importo massimo agevolabile.
- la possibilità di erogare i benefit in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente

## DEPOSITO ALLA DIREZIONE DEL LAVORO

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, è necessario:

- che i **contratti collettivi (aziendali o territoriali)**
- unitamente alla **dichiarazione di conformità** del contratto alle disposizioni del DM 15/2016 (redatta in conformità al modello di cui all'allegato n. 1 del DM, in calce alla presente informativa)

siano **depositati presso la Direzione territoriale del Lavoro, entro 30 giorni** dalla stipula, secondo la regola generale che condiziona la fruizione di benefici e sgravi a detto deposito.



**Nota:** il deposito del contratto e la relativa dichiarazione andranno effettuati utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione "Servizi" del sito internet del Min. Lavoro.

### CONTRATTI COLLETTIVI TERRITORIALI

- il datore di lavoro, all'atto della compilazione del modulo, **dovrà evidenziare nella Sezione 2 la tipologia di contratto "Territoriale"**.
- **il termine di 30 giorni è da riferirsi al deposito dei soli contratti, mentre la dichiarazione di conformità potrà essere compilata e trasmessa anche successivamente a tale termine**, purché tale adempimento avvenga prima della attribuzione dei premi di risultato ovvero della erogazione degli utili di impresa.

### AMMONTARE DEI PREMI AGEVOLABILI

La **imposta sostitutiva del 10%** opera:

➔ **NOVITA'** - entro il **limite**:

- **di € 3.000 annui** (in luogo dei precedenti € 2.000) al lordo dell'imposta sostitutiva
- aumentati ad € 4.000 se l'impresa "coinvolge pariteticamente lavoratori nell'organizzazione del lavoro"

➔ **complessivamente considerato** (ove siano previsti sia **premi di risultato** che distribuzione di **utili ai dipendenti**, il limite si applica alla somma complessiva su base annua)

➔ anche in presenza di più rapporti di lavoro (CM 49/2008).

**Contribuzione previdenziale:** il limite citato va assunto al netto dei contributi previdenziali:

- sia per la quota a carico del datore di lavoro
- che per la quota a carico del lavoratore

in quanto gli oneri contributivi sono esclusi dalla concorrenza al reddito di lavoro dipendente.

Il limite di € 3.000 deve intendersi, pertanto:

- ➔ al lordo della **ritenuta fiscale del 10%**
- ➔ al netto delle **trattenute previdenziali** obbligatorie (CM 59/2008).

Eventuali importi eccedenti sono assoggettati alla tassazione "ordinaria".

### APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA

Alle retribuzioni premiali si applica, come per il passato:

- una **imposta sostitutiva** (di Irpef e relative addizionali) **del 10%**
- salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro.

### Oneri deducibili/detraibili

Le somme così tassate **non concorrono alla formazione del reddito complessivo** e, pertanto:

- non rilevano ai fini delle detrazioni (es.: per carichi di famiglia, per reddito di lavoro dipendente, ecc.) o degli oneri deducibili
- non rilevano per la spettanza del "Bonus 80 euro".

### CIRCOLARI INFORMATIVE – CONSULENZA TELEFONICA – EDITORIA - CONVEGNI

REDAZIONE FISCALE Srl - C.so Garibaldi n. 5 Padova (PD) – Reg. Imp. di PD e P.IVA 02001870225

Tel. 0464/480556 - Fax 0464/400613- Email: info@redazionefiscale.it

Al contrario, le somme **rilevano ai fini dell'ISEE**.

TASSAZIONE DEI PREMI MEDIANTE IMPOSTA SOSTITUTIVA	
<b>EFFETTI FAVOREVOLI</b>	L'esclusione dal reddito complessivo di tali somme <b>incide favorevolmente sulla spettanza del cd bonus 80 euro IRPEF</b> ; le medesime somme rilevano, invece, a favore del contribuente nei casi in cui il diritto a percepire il bonus venisse meno non per assenza del requisito reddituale, ma per assenza di imposta da versare (CM 9/2014)
<b>EFFETTI SFAVOREVOLI</b>	La tassazione dei premi con imposta sostitutiva può risultare <u>sfavorevole</u> al dipendente in quanto esclude la possibilità di far valere oneri deducibili o detraibili i quali, in assenza di una diversa previsione, possono essere computati solo in sede di tassazione ordinaria del reddito complessivo. Da qui la possibilità riconosciuta al dipendente di optare per la tassazione ordinaria se ritenuta più favorevole (CM 49/2008 e CM 11/2013).



**Nota:** per l'accertamento, riscossione, sanzioni e contenzioso, si applicano le disposizioni in materia di Irpef.

### BENEFIT IN SOSTITUZIONE DI PREMI ESCLUSI DALL'IMPOSTA

La legge di Stabilità 2016 aveva previsto la possibilità che:

- laddove espressamente **prevista dai contratti aziendali o territoriali**
- il dipendente riceva il **premio di risultato in "natura"** (per intero o in parte) **anziché in denaro**.

In tal caso:

- la quota di benefit imponibile sarà assoggettata all'imposta sostitutiva del 10%
- rimangono esclusi dall'imposta sostitutiva (così come lo sono ordinariamente dall'Irpef) i benefit di cui all'art. 51 c. 2 e 3 Tuir, nei limiti ivi indicati (servizio mensa; trasporto collettivo di persone; ecc.)

**Nota:** il benefit che sostituisce il premio potrà consistere anche in una somma di denaro (es. rimborso spese scolastiche), o essere erogato mediante voucher (CM 28/2006).



**NOVITA'** - La legge di bilancio 2017 integra l'art. 1 c. 184 L. 208/2015 prevedendo che:

- a) le regole previste alle somme ed i valori individuati dall'art. 51 c. 2 e c. 3 Tuir sono **estese ai benefit di cui all'art. 51 c. 4 Tuir**:
- **autoveicoli** concessi in **uso promiscuo**
  - **fabbricati** concessi in **locazione, uso o comodato**
  - servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente
  - concessione di prestiti.
- b) **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, nè sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%:**
- i **contributi alle forme pensionistiche complementari** di cui al Dlgs 252/05 versati in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato, anche se eccedenti il limite di €. 5.164,57 (di cui all'art. 8, c. 4 e 6 Dlgs 252/05); tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari (ex art. 11 c. 6 Dlgs 252/05)
  - i contributi di assistenza sanitaria di cui all'art. 51 c. 2 lett. a) Tuir versati in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato, anche se eccedenti il limite di €. 3.615,20 (ex art. 51 c. 2 lett. a) Tuir)
  - il valore delle **stock option** (art. 51 c. 2 lett. g) Tuir) ricevute in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato, anche se eccedente il limite di €. 2.065.83 e indipendentemente dalle condizioni stabilite dall'art. 51 c. 2 lett. g) Tuir.