



# STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)  
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892  
E-mail: [info@studioperuzzi.com](mailto:info@studioperuzzi.com)  
Web: [www.studioperuzzi.com](http://www.studioperuzzi.com)

**Rag. Franco Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO  
**Dott. Franca Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO  
**Rag. Giovanni Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**  
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE  
**Dott. Stefano Dani**  
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE  
**Dott. Fulvia Peruzzi**

Empoli, 18/05/2016

A tutte le Aziende  
Loro sedi

Circolare Flash n° 9

## Oggetto: DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO: RUOLO E REQUISITI DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

La Legge di Stabilità 2016 ha reintrodotta, dopo lo stop del 2015, la detassazione dei premi di risultato.

Con il Decreto interministeriale firmato il 25 marzo 2016 e **pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro, sezione Pubblicità Legale, ieri, 16 maggio**, sono stati disciplinati i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione dei predetti premi.

- La Legge di Stabilità 2016 prevede la possibilità di detassare anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. A tale riguardo, il Decreto interministeriale sopra citato individua tali somme negli utili netti distribuiti ai sensi dell'art. 2102 c.c.

In via generale, è previsto che possano beneficiare della tassazione agevolata del 10% (che si ricorda essere sostitutiva di IRPEF e addizionali regionali e comunali) i premi di risultato di ammontare variabile entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi annui e in alternativa 2.500 euro lordi annui per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

A tale ultimo riguardo, il decreto stabilisce che l'incremento del limite a 2.500 euro lordi viene riconosciuto qualora i contratti collettivi di secondo livello 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"*.

Sul punto, si ritiene che, in fase attuativa, si renderanno necessari ulteriori interventi chiarificatori. Al momento, ciò che appare certo è che, ai fini in esame, non costituiscono strumenti e modalità utili i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione, a condizione che il lavoratore abbia percepito, nell'anno precedente a quello di percezione del premio, redditi di lavoro dipendente di ammontare non superiore a 50.000 euro lordi.

Si rammenta come già comunicato con nostra precedente circolare che per l'anno 2016 tali somme non godranno della Decontribuzione Previdenziale, pertanto le stesse saranno assoggettate alle normali aliquote contributive in vigore.

Ai fini della verifica della soglia reddituale di 50.000 euro occorre considerare il reddito di lavoro dipendente percepito nel periodo d'imposta precedente

- soggetto a **tassazione ordinaria**;
- **anche** in relazione a **più rapporti di lavoro**;
- **al lordo** delle **somme detassate** percepite nel medesimo anno.

Non vanno, invece, considerati i redditi diversi da quelli di lavoro dipendente (ad esempio, redditi di fabbricati, da partecipazione, redditi diversi, ecc.) nonché eventuali redditi di lavoro dipendente assoggettati a tassazione separata o ad altra tipologia di imposta sostitutiva rispetto a quella in esame.

**Presupposto per beneficiare del regime fiscale agevolato è la presenza di un accordo di secondo livello depositato presso la DTL competente.**

Nel presente circolare si concentra l'attenzione proprio sul ruolo e i requisiti dei predetti accordi. Si procederà, pertanto, a definire, i requisiti generali della contrattazione di secondo livello per poi fare il punto sull'applicazione della detassazione dei premi di risultato in funzione delle possibili casistiche che si potrebbero presentare (contratti depositati in anni passati e ancora vigenti ovvero nuovi contratti ancora da depositare).

## REQUISITI GENERALI

L'art. 1, comma 187 della Legge di Stabilità 2016 subordina l'applicazione della detassazione dei premi di risultato alla condizione che le somme e i valori in questione siano erogati in esecuzione dei **contratti aziendali o territoriali** di cui all'art. 51, D.Lgs n. 81/2015.

Rimangono, invece, esclusi, ai predetti fini, i contratti collettivi nazionali (CCNL) nonché i contratti individuali o i contratti individuali plurimi.

Il riferimento a "*contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51, D.Lgs n. 81/2015*" implica che si tratti di contratti collettivi aziendali o territoriali **stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** nonché di **contratti collettivi aziendali** stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (**RSA**) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (**RSU**).

**È importante evidenziare che la norma non limita l'efficacia del beneficio (imposta sostitutiva del 10%) al periodo successivo alla stipulazione del contratto collettivo ma lascia ampia discrezionalità alla contrattazione collettiva.**

**Si ritiene, pertanto, legittimo** che un **contratto collettivo stipulato** nel corso del **2016** possa prevedere un'**efficacia retroattiva** delle proprie disposizioni per tutto il 2016.

Con riferimento ai

- **contratti territoriali**, questi ultimi – **si ritiene** - possono essere **recepiti** dalle aziende (anche se riferiti ad una categoria diversa da quella di appartenenza) mediante **atto interno** comunicato ai propri dipendenti. Non risulta, invece, necessario alcun ulteriore adempimento a loro carico come, ad esempio, rendere noto l'avvenuto recepimento alla DTL;
- **contratti aziendali**, tra i firmatari sono ammesse, oltre alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e competenti per territorio, le **RSA (ove costituite)** che siano **espressione delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**. In ogni caso, il contratto firmato dalle RSA o, laddove queste ultime non siano

presenti, dalla **RSU (ove costituite)** è applicabile a tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro iscrizione al sindacato, salvo che parte di essi non dissentano espressamente.

Sia gli accordi aziendali che quelli territoriali vanno **depositati**, esclusivamente **in via telematica** (tramite PEC), alla **DTL competente**, **entro 30 giorni** dalla relativa sottoscrizione. Il contratto deve essere, inoltre, **accompagnato** dalla **dichiarazione di conformità** dello stesso alle disposizioni dell'art. 1, comma 188 della Legge di Stabilità 2016 e del Decreto interministeriale 25 marzo 2016. (vedi istruzioni fondo circolare)

## LA DETASSAZIONE TRA VECCHI E NUOVI CONTRATTI

Un punto fermo ai fini dell'**applicazione** della **detassazione** risulta, dunque, essere il **deposito**, presso la DTL, del **contratto collettivo aziendale o territoriale** contenente i **criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione** cui è collegata l'erogazione dei premi di risultato.

È importante sottolineare che, **a differenza del passato**,

α) l'**imposta sostitutiva del 10%** potrà essere applicata **esclusivamente** in relazione a **“premi di risultato (...) di ammontare variabile”**. Rimangono, pertanto, **escluse** dal regime fiscale agevolato tutte quelle **voci retributive aggiuntive** (straordinari, maggiorazioni, indennità varie, ecc.) non qualificabili come “premi di risultato” benché riconducibili a maggiore produttività. Il premio di risultato deve essere di ammontare variabile: **ciò implica che il relativo importo dovrà essere modulato in funzione del grado di raggiungimento del risultato misurabile in modo oggettivo attraverso indicatori numerici o di altro tipo puntualmente individuati. Non risulterebbe, invece, detassabile il premio di importo fisso erogato al raggiungimento del risultato in quanto non verrebbe soddisfatto il requisito della variabilità del relativo ammontare.**

- **Esempio di premio detassabile:**

Il contratto di secondo livello prevede l'erogazione di un premio il cui ammontare è così modulato:

- ✓ 1.000 euro se l'obiettivo prefissato (incremento delle vendite, rispetto all'anno precedente, pari al 10%) viene pienamente raggiunto;
- ✓ 900 euro se l'obiettivo viene raggiunto al 90% (pertanto l'incremento delle vendite rilevato è del 9%);
- ✓ 800 euro se l'obiettivo viene raggiunto all'80% (pertanto l'incremento delle vendite rilevato è dell'8%), e così via.

- **Esempio di premio non detassabile:**

Il contratto di secondo livello prevede l'erogazione di un premio il cui ammontare è pari a 1.000 euro se l'obiettivo prefissato (incremento delle vendite, rispetto all'anno precedente, pari al 10%) è raggiunto.

viene stabilito un **nesso causale imprescindibile** tra il **raggiungimento** dell'**obiettivo** prefissato (incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione), **verificabile** in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati, e l'**erogazione** del **premio detassabile**. Per poter detassare, dunque, non è più sufficiente il semplice perseguimento degli obiettivi ma ne è richiesto l'effettivo conseguimento.

Ciò premesso, sorge il **dubbio** in relazione alla possibilità di poter **detassare** i premi di risultato erogati a partire da quest'anno **in forza di contratti** di secondo livello **depositati in anni precedenti** e ancora **in corso di validità**. In particolare, ci si chiede se sia legittimo applicare l'imposta sostitutiva del 10% su premi di risultato (escludendo, ovviamente, a priori, alla luce di quanto disposto dalla Legge di Stabilità 2016, qualsiasi altra tipologia di somma non riconducibile al premio) erogati nel 2016 in forza di contratti depositati negli anni scorsi.

**Sebbene, sul punto, risulti fondamentale ed auspicabile un intervento chiarificatore da parte del Ministero, si ritiene che laddove i vecchi contratti possano ritenersi conformi alle disposizioni contenute nella Legge di Stabilità 2016 e nel Decreto interministeriale del 25 marzo 2016, i premi di risultato erogati in esecuzione degli stessi possano essere legittimamente detassati. In relazione a tali contratti, si ritiene, inoltre, non necessario provvedere nuovamente al loro deposito presso la DTL.**

Peraltro, lo stesso Decreto interministeriale 25 marzo 2016, all'art. 7, nel ricordare che le disposizioni in esso contenute si applicano alle erogazioni **effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi, conferma la possibilità di detassare premi erogati nel 2016 ma riferiti a risultati conseguiti nel corso del 2015,**

- ribadendo che, ai predetti fini, è, comunque, richiesto il rispetto di tutte le condizioni stabilite in materia dalla Legge di Stabilità 2016 e dal Decreto interministeriale stesso e
- **chiarendo che, il contratto territoriale o aziendale, se non ancora depositato alla data del 14 maggio 2016 (data di pubblicazione sulla GU del Decreto interministeriale 25 marzo 2016), dovrà essere necessariamente trasmesso alla DTL entro il termine di 30 giorni dalla predetta pubblicazione lasciando, pertanto, intendere che lo stesso contratto potrebbe essere già stato depositato.**

In sintesi, dunque, **si ritiene che, con riferimento al periodo d'imposta 2016, i premi detassabili siano quelli erogati sulla base di contratti**

- **siglati nell'anno corrente ovvero in anni precedenti e ancora in corso di validità,**
- **conformi alle disposizioni in materia contenute nella Legge di Stabilità 2016 e nel Decreto interministeriale 25 marzo 2016.**

I suddetti contratti, laddove abbiano validità pluriennale, consentiranno la detassazione dei premi di risultato anche per gli anni a seguire.

Conseguentemente, i premi di risultato corrisposti a decorrere dal 2016 potranno godere della detassazione a condizione che siano stati corrisposti in forza di contratti di secondo livello conformi alle disposizioni contenute nella Legge di Stabilità 2016 e nel Decreto interministeriale 25 marzo 2016, indipendentemente dal momento in cui tali contratti sono stati sottoscritti e depositati (2016 ovvero anni precedenti).

## **WELFARE AZIENDALE**

Come si ricorderà, la Legge di Stabilità 2016 ha previsto che, nell'ambito di un eventuale accordo aziendale, il lavoratore potrà scegliere se scambiare il premio di rendimento in denaro con prestazioni di welfare integrativo.

A tali fini, la stessa legge ha

- sostituito le lettere f) ed f-bis) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, stabilendo, rispettivamente, la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente:
- dell'**utilizzo** delle **opere e dei servizi** riconosciuti **dal datore volontariamente o** in conformità a disposizioni di **contratto** o di **accordo** o di **regolamento aziendale**, offerti alla **generalità dei dipendenti o a categorie** di dipendenti e ai **familiari** indicati nell'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 (oneri di utilità sociale);
- delle **somme, dei servizi e delle prestazioni** erogati dal datore di lavoro alla **generalità dei dipendenti o a categorie** di dipendenti per la **fruizione** da parte dei **familiari** indicati nell'art. 12, dei servizi di **educazione e istruzione anche in età prescolare**, compresi i **servizi integrativi e di mensa** ad essi connessi, nonché per la frequenza di **ludoteche e di centri estivi e invernali** e per **borse di studio** a favore degli stessi;

- introdotto il nuovo comma 3-bis all'art. 51 del TUIR che consente l'**erogazione**, da parte del datore di lavoro, di **beni, prestazioni, opere e servizi** di cui ai commi 2 e 3 dello stesso articolo, mediante **documenti di legittimazione**, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un **valore nominale**.

A tale proposito, il decreto puntualizza che i **documenti in questione**

**non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, essere monetizzati o ceduti a terzi;**

- **devono** dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

**In deroga a quest'ultima previsione, il decreto dispone che i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, TUIR ("(...) beni ceduti e servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23 (...)") possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di euro 258,23.**

## DETAZZAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO: DISPONIBILE LA PROCEDURA TELEMATICA PER IL DEPOSITO CONTRATTI

- Legge 28 dicembre 2015, n. 208
- **Decreto interministeriale 25 marzo 2016**

A seguito della pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro, Sezione Pubblicità Legale, del Decreto interministeriale 25 marzo 2016 *che disciplina l'erogazione dei premi di risultato con tassazione agevolata, nella Sezione Notizie dello stesso sito internet viene resa nota l'avvenuta **attivazione della procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali di secondo livello** che regolamentano l'erogazione dei predetti premi. Il **deposito** dei contratti dovrà, dunque, avvenire **esclusivamente in modalità telematica**, senza recarsi presso gli Uffici Territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.*

A tale riguardo, si ricorda che il **deposito** del **contratto** insieme con la **dichiarazione di conformità** del contratto stesso alle disposizioni della Legge di Stabilità 2016 e del Decreto interministeriale 25 marzo 2016 risulta essere condizione necessaria per l'**applicazione** del **regime fiscale agevolato** (imposta sostitutiva del 10%) ai premi di risultato.

*In via generale, il deposito va effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto. Per i premi di risultato relativi al 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità dovrà avvenire entro il prossimo 15 giugno, pertanto entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del Decreto interministeriale 25 marzo 2016 sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sezione Pubblicità Legale.*

La procedura telematica, accessibile dal Portale Clic Lavoro, richiede l'indicazione di una serie di dati (di seguito allegati) che ricalcano esattamente quelli contenuti nel modello allegato al Decreto interministeriale 25 marzo 2016. Andrà, infine, allegato il contratto nel formato pdf.

*In questo modo, il contratto perverrà automaticamente alla DTL competente corredato della dichiarazione di conformità dello stesso ai principi fissati nell'art. 1, commi 182-189 della Legge n. 208/2015 e alle disposizioni del Decreto interministeriale 25 marzo 2016.*

# **click lavoro – Portale Unico della Rete Nazionale dei Servizi per le Politiche del Lavoro**

Monitoraggio Contratti Nuovo

MONITORAGGIO CONTRATTIAZIENDALI 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

Periodo di Validità Da (Anno)• :

DTL

A (Anno)•:

Sezione 3 - Beneficiari

Totale Lavoratori •

Sezione 4 Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio •

Sezione 5 -Obiettivi

(Selezionare una o più voci)

Produttività  Redditività  Qualità   
Efficienza  Innovazione

### Sezione 6 -Indicatori previsti nel contratto

1) Volume della produzione/n. dipendenti	D	11) Modifiche al regimido orario	D
2) Fatturato o VA di bilancio/n.dipendenti	D	12) Rapporto costi offottvl/cost lprevisti	D
3) MCL/VA di bilancio	O	13) Rlduzlono assenteismo	O
4) Indcidi soddisfazione del cliente	O	14) n. brevetti depositati	O
5) Diminuzione n. riparazioni, n. lavorazonl	D	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	D
6) <i>Riduzione degli scarti di lavorazione</i>	D	16) Riduzione dei consumi energetici	D
7) % di rispetto dei tempi di consegna	D	17) Riduzione numero infortuni	D
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	D	18) Riduz.ne tempi di attarversamento interni lav.	D
9) Modifiche organizzazione del lavoro	D	19) <i>Riduzione tempi di commessa</i>	D
10) <i>Lavoro agile (smartworking)</i>	D	20) <i>Altro (Indicare)</i>	D

### Sezione 7 – Misure

(Selezionare tutte le voci)

Il contratto\* prevede:

Welfare Aziendale *D SI* *D NO*

*Piano di partecipazione* *D SI* *D NO*

### Sezione 8 – Contratto

**Attenzione: è necessario compilare tutte le sezioni precedenti prima di effettuare il caricamento del file di contratto**

File Contratto \* (inserire)

### Sezione 9 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art. 5, l'Azienda \_\_\_\_\_ Dichiaro che il contratto collettivo depositato presso la \_\_\_\_\_ 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 del 25/03/2016.

Invia