

7° FORUM TUTTOLAVORO

# L'EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

## Come può migliorare il rapporto di lavoro

Roma, 27 novembre 2019

# PREMI DI RISULTATO

# DETASSAZIONE PER I LAVORATORI

# Elvira D'Alessandro

Il Legislatore, a decorrere  
**dal 1° gennaio 2016, ha reso strutturale,  
l'imposta del 10%**  
sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali,  
da applicare sui premi di risultato di importo  
complessivo **non superiore ad euro 3.000,00**  
(al netto dei contributi obbligatori e al lordo della  
ritenuta fiscale)  
**collegati ad incrementi**  
**di produttività, redditività, qualità, efficienza ed**  
**innovazione.**

## **Dal 1° gennaio 2017**

la predetta agevolazione riguarda  
i (soli) lavoratori del settore privato  
che nell'anno precedente a quello di percezione del  
premio sono stati titolari di redditi  
di lavoro dipendente  
(anche se riferiti a più rapporti di lavoro)  
per un importo non superiore ad  
**euro 80.000**  
(criterio di cassa).

Non rientrano, nel computo dei limiti di reddito gli  
**emolumenti premiali**

qualora sostituiti, per volontà del dipendente,  
da prestazioni di welfare aziendale

**escluse**

dalla formazione del reddito di lavoro dipendente,  
nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 51 del TUIR

L'agevolazione è applicabile  
anche se nell'anno precedente  
non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro  
dipendente

o

anche se il predetto limite sia stato superato per effetto  
del conseguimento di  
redditi diversi da quelli di lavoro dipendente,  
compresi i redditi ad essi assimilati.

Il dipendente è tenuto a comunicare al datore di lavoro/sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nelle ipotesi in cui, oltre al rapporto di lavoro con il sostituto d'imposta che eroga i compensi assoggettabili ad imposta sostitutiva, abbia

- intrattenuto un altro rapporto di lavoro dipendente, in tal modo superando il limite previsto dalla legge o,
- nel corso dell'anno, abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente percependo somme già assoggettate a imposta sostitutiva, fino a concorrenza del limite di euro 3.000/4000 prestabilito dalla norma (Cfr. Circ. A.E.n. 11 del 2013).

Il sostituto d'imposta applica la tassazione sostitutiva **in via automatica** qualora egli stesso abbia rilasciato la certificazione unica dei redditi (CU) per l'anno precedente.

I lavoratori possono rifiutare (per scritto)  
la detassazione  
e hanno l'obbligo di informare tempestivamente  
il sostituto di imposta dell'eventuale  
venir meno dei requisiti  
che permettono il riconoscimento del regime fiscale  
sostitutivo.

L'erogazione del premio di risultato  
(anche convertibile in servizi di welfare)  
deve avvenire in esecuzione di

**contratti aziendali o territoriali**  
**stipulati da associazioni sindacali**  
**comparativamente più rappresentative sul piano**  
**nazionale**

o

contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro  
Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o dalla  
Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).



Con norma di interpretazione autentica  
(avente effetto retroattivo)

**la Legge di Bilancio 2017**

ha definitivamente chiarito che rientrano nella nozione di  
esenzione dall'IRPEF,

oltre alle opere e ai servizi riconosciuti dal datore di lavoro,

**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**

ed ai familiari per specifiche finalità di educazione, istruzione,  
ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, anche quelli  
riconosciuti in conformità a

**disposizioni di contratti di lavoro nazionali o territoriali**

ovvero

**di accordo interconfederale**

I premi di risultato erogati in esecuzione di contratti,  
aziendali o territoriali,  
(stipulati dopo il 24 aprile 2017)  
sono agevolabili  
anche se corrisposti da aziende che adottano forme di  
coinvolgimento paritetico dei lavoratori  
nell'organizzazione del lavoro, consentendo solo in  
questo caso, di ridurre il proprio carico contributivo di  
venti punti percentuali relativamente ad una parte di  
premio di risultato agevolabile non superiore ad  
**euro 800,00**  
**e al lavoratore di non versare su tale importo  
i contributi a proprio carico.**

## **Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori e la «decontribuzione»**

Tale disposizione è finalizzata ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale coinvolgendolo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

**Non costituiscono strumenti e modalità utili**  
ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione

## **Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori «gli schemi organizzativi»**

È necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano **considerate di pari livello, importanza e dignità** di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno “dal basso” che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

**(A.E. circ. 28/2016)**

L'imposta sostitutiva del 10% si applica ai soli premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad **incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

## Criteri di misurazione: DM 25 marzo 2016

### 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) .....

## È demandata agli estensori degli accordi collettivi

ogni altra indicazione di elementi incrementali che  
devono essere

verificabili in modo obiettivo

utilizzando indicatori numerici o di altro tipo,  
opportunamente indicati nel contratto e

riferiti ad un congruo periodo di tempo,

anch'esso definito nell'accordo  
e riportati nell'apposito modello.

L'accordo collettivo sul premio  
unitamente al  
modello allegato al D.M. n. 25/3/2016  
deve essere depositato in via telematica  
**al Ministero del Lavoro**  
**entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione (\*)**  
utilizzando esclusivamente (dal 15 settembre 2019),  
il nuovo portale telematico predisposto  
dal Ministero del Lavoro  
(Min. Lav. [nota n. 2761/2019](#))

**(\*) Il termine è ordinario**



I predetti premi in denaro detassati, possono, per espressa previsione normativa essere convertiti in servizi di **welfare aziendale** con indubbi ulteriori vantaggi fiscali e contributivi sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Gli accordi collettivi  
(nazionali, aziendali o territoriali)  
possono, quindi, prevedere  
**piani di *flexible benefit*.**

L'azienda mette a disposizione dei dipendenti un  
“paniere”  
di beni e servizi tra i quali il lavoratore può  
scegliere quelli più rispondenti alle sue personali  
esigenze.

## Il caso dei “buoni pasto”

L'accordo collettivo sul premio di risultato può prevedere che nel “paniere” di beni e servizi welfare siano anche inseriti servizi sostitutivi di mensa (c.d. buoni pasto o ticket restaurant)

In tali ipotesi, la conversione dei premi di risultato in buoni-pasto deve avvenire nel rispetto delle disposizioni previste al riguardo dalle previgenti specifiche normative.

Per la loro specificità e funzione, sia il DM 25 marzo 2016 che la successiva circ. A.E. 28/E/2016 sottraggono i “buoni pasto” dalla disciplina dei *voucher* differenziandone, in modo sostanziale, il relativo trattamento sia fiscale che contributivo

## **NOTA BENE**

Rimangono esclusi dall'agevolazione i premi di risultato  
e/o i benefit previsti

**da accordi individuali  
tra il datore di lavoro e il lavoratore**

come già chiarito in passato dall'Agenzia delle Entrate  
(circolare n. 3/E/2011)

## **È possibile erogare un acconto del premio di risultato?**

L'Agenzia delle Entrate (circ. n. 5/2018) ammette la possibilità di applicare il regime agevolato anche all'acconto ma a condizione sia già riscontrabile, al momento dell'erogazione, un incremento in linea con l'obiettivo individuato in contratto anche nel caso sia proprio il contratto di secondo livello a prevedere erogazioni periodiche (es. trimestrali).