



FISTel - CISL
Federazione - Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni

Premi di risultato

Tassa fissa 10%

Tassa zero sul welfare

La Legge di Stabilità 2016 ripristina in via definitiva la detassazione sui premi di produttività. La stessa legge introduce una rilevante novità: la tassazione zero nel caso che il premio venga riconosciuto non in denaro ma in servizi erogati come welfare aziendale o territoriale. Come sempre anche questi provvedimenti saranno pienamente operativi con l'emanazione di un decreto previsto entro il 1 marzo 2016.

Contratti aziendali e territoriali settore privato

SUI PREMI di RISULTATO IRPEF AL 10%

I premi di risultato di ammontare variabile definiti con accordi collettivi aziendali o territoriali sono tassati con una aliquota **Irpef fissa del 10%** che comprende anche le addizionali regionali e comunali.

I premi devono essere legati al conseguimento di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e inoltre:

- Ne beneficiano i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente non ha superato (nell'anno precedente) i **50.000 euro** annui;
- L'importo annuo massimo su cui si applica la tassazione 10% è di **2.000 euro** (se azienda "partecipata" dai lavoratori nella organizzazione del lavoro l'importo massimo è di **2.500 euro**);
- La riduzione dei relativi contributi previdenziali a carico dell'azienda **non ha effetti** sulla pensione del lavoratore.
- Il periodo di **maternità** è sempre considerato nella quantificazione dei premi.

Contratti aziendali e territoriali settore privato

PER IL WELFARE TASSAZIONE ZERO

Se le somme dei premi di risultato vengono erogate (in tutto o in parte) non nella retribuzione ma in prestazioni di welfare allora la **tassazione è pari a zero**. Non concorrono cioè a formare il reddito soggetto a Irpef. Gli importi massimi esenti da tasse sono quelli previsti per i premi di risultati che entrano nella retribuzione: 2.000 euro (per le aziende partecipate 2.500).

Questa agevolazione riguarda il welfare erogato sotto forma di beni, somme, prestazioni e servizi utilizzati dal lavoratore o dai suoi famigliari a carico compresi quelli relativi alla educazione e istruzione (anche borse di studio) e di assistenza ai famigliari anziani e non autosufficienti.

L'opzione "welfare" da parte del lavoratore è **volontaria**.

LE AGEVOLAZIONI SONO DEFINITIVE

A differenza dei precedenti provvedimenti di legge queste agevolazioni cioè definitive. Il governo ha così dato una risposta positiva alle richieste, da tempo avanzata dalla Cisl, di rendere strutturale la tassazione agevolata del salario contrattato in azienda per migliorare la competitività delle aziende e di incentivare, anche sotto il profilo fiscale, il welfare integrativo.

Le novità introdotte sono dunque rilevanti ed aprono nuove prospettive per la contrattazione di secondo livello.





Lavoro » Detassazione premi produttività 2016

Detassazione premi produttività 2016

Detassazione dei premi di produzione: la nuova detassazione ripristinata ed ampliata dalla Legge di Stabilità 2016.

Dopo lo stop per l'anno 2015, la **Legge di Stabilità** ha ripristinato per il 2016 la **detassazione** dei premi e del salario di **produttività**, una delle misure più attese per questa manovra finanziaria per la quale il Governo ha stanziato 430 milioni di euro per il 2016 e 589 milioni di euro per gli anni successivi. Oltre al ripristino della **detassazione dei premi produttività**, la Legge di Stabilità 2016 ha previsto anche l'**ampliamento della platea** dei beneficiari, innalzando l'asticella dei redditi ammessi all'incentivo a quelli fino a 50mila euro lordi annui.

⇒ Detassazione premi e salario di produttività

Da quando è stato istituito l'**incentivo** (art. 2 D.L. n. 93/2008), con l'intento di favorire la produttività delle aziende, fino ad oggi il tetto massimo si era aggirato tra i 30mila ed i 40mila euro, escludendo così i **quadri** che invece ora possono godere dell'agevolazione fiscale. Il limite massimo di importo che potrà essere assoggettato a **tassazione agevolata del 10%**, se legato al raggiungimento di obiettivi di produttività e redditività aziendali, è stato fissato a **2.500 euro** (2.000 euro lordi per le aziende che non coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro). Stesso limite e stessa aliquota agevolata (imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%) per gli **utili** distribuiti dalle aziende ai **dipendenti**.

⇒ Legge di Stabilità: bonus produttività e welfare aziendale

La Legge di Stabilità 2016 ha inoltre stabilito che:

- le somme e i valori dei **fringe benefit** concessi ai dipendenti (art. 51, comma 2 D.P.R. n. 917/1986) e quelli di importo non superiore a 258 euro (art. 51, comma 3 ultimo periodo D.P.R. n. 917/1986) non concorrono, entro questi limiti, a formare il reddito di lavoro dipendente, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme detassate;
- i premi produttività, fino al limite massimo di 2.000 euro (2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, non concorrono alla formazione del reddito complessivo del lavoratore o del suo nucleo familiare ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (**ISEE**);
- resta fermo il computo dei predetti redditi ai fini dell'accesso alle **prestazioni previdenziali e assistenziali**.

⇒ Welfare 2016: premi e benefit in busta paga

Così come in passato, i criteri di **misurazione degli incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché le modalità attuative della nuova disposizione, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro sono stabiliti con un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Legge di Stabilità: bonus produttività e welfare aziendale

Con la Legge di Stabilità 2016 più soldi alle imprese che contattano su produttività e welfare: ecco in cosa consiste il bonus contenuto nel Pacchetto Sviluppo.

=> Welfare: il decalogo del benessere sul lavoro

L'incentivo consiste nell'applicazione di un'**aliquota ridotta del 10%** sulla quota di salario di produttività, di partecipazione agli **utili** dei lavoratori o di **welfare** derivante dalla contrattazione aziendale. Previsto tuttavia un tetto di 2.000 euro, estendibile a 2.500 se vengono contrattati anche istituti di partecipazione.

=> Detassazione produttività

Il **bonus** per gli **accordi** aziendali (produttività e welfare) sarà utilizzabile per tutti i redditi fino a 50.000 euro. Lo **sgravio fiscale** ha un valore complessivo di 430 milioni di euro nel 2016. Nei prossimi anni il valore salirà a 589 milioni di euro. Lo stanziamento totale del Governo per il cosiddetto "**Pacchetto Sviluppo**" (ammortamenti + contrattazione aziendale) è di 600 milioni di euro.

=> Legge di Stabilità: pensioni, tasse, investimenti

Per quanto riguarda i **rimborsi IVA**, le misure volte alla semplificazione fiscale prevedono che le imprese vengano subito rimborsate dell'IVA per i crediti non riscossi, senza dover aspettare la fine delle procedure concorsuali.

Welfare 2016: premi e benefit in busta paga

Novità in Legge di Stabilità 2016 per lavoratori e imprese in tema di welfare aziendale e salario di produttività, a partire dall'esenzione IRPEF: agevolazioni fiscali a confronto.

La **Legge di Stabilità 2016** ha potenziato le **agevolazioni** fiscali per le aziende che concedono servizi e prestazioni di **welfare aziendale** ai dipendenti (asili nido, buoni pasto, assistenza integrativa...); allo stesso tempo ha reintrodotta la detassazione dei **premi produttività** e delle altre voci di salario legate agli incrementi di performance. Affinché le novità diventino operative è necessario che il Ministero del Lavoro emani un apposito decreto attuativo, ma nel frattempo mettiamo a confronto i **vantaggi** delle due tipologie di riconoscimento ai lavoratori: bonus economico e benefit detassato.

=> Legge di Stabilità: bonus produttività e welfare aziendale

Welfare aziendale

La manovra finanziaria (*articolo 1, comma 94*) ha introdotto diverse misure volte ad incentivare il **welfare aziendale** con l'idea che queste prestazioni e servizi erogati dalle aziende (al posto dei premi produttività, redditività, qualità e così via) possano trovare applicazione – grazie alla **defiscalizzazione** - anche nelle piccole e medie imprese. In questo modo, le aziende riescono infatti a **risparmiare** sul costo del lavoro, tra tasse e contributi connessi ai vari premi, pur andando incontro ai propri dipendenti e alla loro soddisfazione, che si ritrovano a godere di prestazioni dal valore superiore ad un premio monetario in busta paga.

⇒ Welfare aziendale: i benefit sul podio

- **Novità per i dipendenti:** secondo quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2016, nell'ambito di un eventuale accordo aziendale sarà il lavoratore stesso a scegliere se scambiare il premio retributivo con prestazioni di welfare integrativo.
- **Novità per le aziende:** per i datori di lavoro, uno dei principali cambiamenti è dato dall'**esenzione IRPEF** dell'utilizzazione di opere e servizi messi a disposizione dei dipendenti e loro familiari anche – e questa è la novità – se previsti da disposizione di contratto, **accordo** o regolamento aziendale (in precedenza, l'esenzione scattava soltanto se il benefit risultava come atto unilaterale e volontario del datore di lavoro).

Dunque, riscrivendo l'articolo 51, comma 2, lettera f) del TUIR, la manovra prevede l'esenzione IRPEF per prestazioni e servizi (con fini di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto della religione) che da ora in poi potranno essere inserite nelle **contrattazioni** aziendali in veste di forme di pagamento in natura con **detassazione fiscale e contributiva integrale**.

La riscrittura della lettera f-bis), comma 2 dell'articolo 51 del TUIR estende l'esenzione IRPEF per somme, **servizi e prestazioni** erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o categorie di dipendenti) per la fruizione e la frequenza da parte dei **familiari** indicati all'articolo 12 del TUIR, anche non fiscalmente a carico, di:

- **servizi di educazione e istruzione** anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi;
- **ludoteche** (luoghi di intrattenimento per bambini per finalità didattiche) e **centri** estivi e invernali (a quest'ultimo riguardo, le sole colonie climatiche);
- **borse di studio**.

Altra novità è la nuova lettera f-ter) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR: sono esenti anche le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di **assistenza ai familiari** (indicati nell'articolo 12) anziani o non autosufficienti.

Premi di produttività

Per quanto concerne la **detassazione** del salario di produttività, sono cambiati dal 1° gennaio 2016 i **limiti di reddito** ammessi all'incentivo, che sono stati portati a 50.000. Tali premi non concorrono alla formazione del reddito complessivo del lavoratore o del suo nucleo familiare ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (**ISEE**).

⇒ Detassazione premi e salario di produttività

Per l'applicazione dell'**aliquota** agevolata del **10%**, il limite massimo dei premi produttività e redditività aziendale e per la distribuzione degli utili ai dipendenti è stato fissato a:

- 2.000 euro lordi
- 2.500 euro lordi per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.