

SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA

CIRCOLARE N. 29 – del 19.05.2016

OGGETTO: Benefici fiscali per premi di risultato

•

Il Decreto ministeriale 25-3-2016, pubblicato il 16-5-2016 nell'area pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro, ha dato attuazione a quanto disposto dalla Legge di stabilità 2016 (Legge 208/2015 articolo 1 commi 182 ss) in materia di premi risultato.

Ricordiamo i tratti essenziali del provvedimento:

- Oggetto: premi di risultato di ammontare variabile legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, somme per partecipazione agli utili dell'impresa.
- Accordi: aziendali o territoriali
- Deposito: entro 30gg da sottoscrizione (o da pubblicazione Dm)
- Destinatari: tutti i lavoratori subordinati del settore privato che nell'anno precedente hanno avuto un reddito fino a 50.000 euro
- Misura: imposta sostitutiva del 10% (comprensiva di addizionali) entro limite di 2000 euro/anno (elevata a 2500 euro/anno se vi è coinvolgimento paritetico dei lavoratori)
- Welfare aziendale: se il dipendente opta per avere il premio sotto forma di prestazioni di welfare aziendale, non è dovuta neanche l'imposta sostitutiva
- Riconoscimento automatico, salvo rinuncia del lavoratore

Il decreto renderà operativa una nuova fase di benefici per i lavoratori che vede la ripartenza appunto della detassazione e la fine, speriamo solo la sospensione, della decontribuzione.

Bisogna dire immediatamente che la filosofia della nuova normativa è molto diversa da quella del passato. Le disposizioni precedenti, in vigore fino al 2014, erano talmente a maglie larghe che consentivano di detassare, attraverso accordi di 2° livello, anche istituti obbligatori previsti dai Ccnl (ad esempio la retribuzione per straordinario).

Dal 2016 sono detassabili soltanto erogazioni di "denaro fresco" previste da accordi di 2° livello.

Quindi mentre in precedenza si dava ai lavoratori un vantaggio a "costo zero" (si trattava di compensi comunque dovuti) ora invece l'azione ha un costo, tra l'altro più alto rispetto a quello del 2015 visto che appunto è stata azzerata la decontribuzione.

In allegato è riportata una tabella contenente una comparazione di costi tra il previgente sistema (decontribuzione per imprese e lavoratori) e attuale (detassazione per i soli lavoratori).

La nuova normativa non contiene i riferimenti dei precedenti decreti sulla decontribuzione relativi al fatto che le erogazioni devono essere incerte nella corresponsione o nel loro ammontare.

E' però opportuno che si mantengano il più possibile criteri rigorosi e che quindi i contratti che istituiscono il premio o gli accordi annuali di determinazione degli obiettivi di volta in volta fissati siano stipulati prima che le parti possano essere a conoscenza dei risultati.

Promettiamo che, come spesso accade, il decreto attuativo, in molte parti, ricalca il testo di legge.

¹ **182.** *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.*

1. Oggetto e finalità

L'articolo 1 riprende le finalità indicate nella Legge di stabilità, senza fornire particolari chiarimenti.

Segnaliamo soltanto che il tema della contrattazione aziendale o territoriale non è enfatizzato (è riportato nella parte introduttiva il testo della Legge di stabilità – comma 187 – peraltro abbastanza chiaro). Viene semplicemente ribadito il riferimento all'articolo 51 del D.lgs. 81/2015. Si tratta dei contratti stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative o dalle loro Rsa/Rsu. Non necessariamente deve trattarsi di accordi sottoscritti da tutte le associazioni sindacali.

Anche se non è una questione che riguarda direttamente Confcooperative, sembra di poter dire che i premi derivanti da accordi stipulati da associazioni non rappresentative, sia datoriali (relativamente al livello territoriale) sia sindacali (per entrambi i livelli), non dovrebbe essere possibile la detassazione.

Vedremo se gli organismi di vigilanza avranno la forza di mantenere il punto.

Il secondo aspetto da segnalare riguarda il requisito del reddito massimo percepito nell'anno precedente (50.000 euro) che comprende anche le somme soggette a detassazione. Il riferimento è comunque al reddito di lavoro dipendente imponibile ai fini fiscali (sono esclusi dal computo gli altri tipi di reddito come pure quelli a tassazione separata). Non si tratta di una novità rispetto al precedente sistema.

Riguardo al limite massimo detassabile occorre precisare che si deve operare al netto delle ritenute previdenziali. Nella tabella riportata tetto massimo detassabile al lordo dei contributi in relazione alle diverse aliquote a carico lavoratore applicabili.

Imponibile irpef	aliquota	premio lordo
2000	9,49	2209,70
2000	9,19	2202,40
2000	9,41	2207,75
2000	9,34	2206,04
2000	8,84	2193,94

In pratica nel settore dell'industria con più di 15 dipendenti (aliquota a carico lavoratore 9,49%) il massimo detassabile sarà di € 2209,70.

2. Premi di risultato e criteri di misurazione

In primo luogo è ripreso il comma 182: per premi variabili si intendono *"le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione"* (art. 2 c. 1).

Secondo alcuni Il termine "variabile" non consentirebbe di avere un premio fisso al raggiungimento dell'obiettivo, ma sarebbe necessaria una gradualità. Mentre questa ci sembra una preoccupazione eccessiva, riteniamo consigliabile avere una gradualità nel premio. Le situazioni "prendere o lasciare" non sempre sono positive nelle relazioni sindacali.

La prima annotazione riguarda il termine *incrementi*. Gli accordi dovranno sempre porre un obiettivo di incremento. Ovviamente non è detto che il riferimento debba essere all'ultimo risultato (ad esempio all'anno precedente). È possibile riferirsi a una media (biennio/triennio precedente, migliori x anni degli ultimi y, ecc.) oppure a un dato fisso ritenuto congruo (ad esempio scarti non superiori a x%), oppure anche a un dato che evolve nel tempo (ad esempio il prezzo medio di un prodotto).

Esaminando alcuni accordi degli anni scorsi si evidenzia che ci sono premi corrisposti anche se l'obiettivo non raggiunto al 100%. Stando alla lettera del decreto è difficile considerarli "incrementi". Potrebbe quindi anche capitare che non sia possibile usufruire della detassazione.

In merito alla redditività riteniamo che si possa comprendere in questo ambito il prezzo pagato ai soci per il prodotto conferito (ci riferiamo in particolare alle cooperative di trasformazione di prodotti agricoli per le quali ci si può riferire al prezzo per unità di prodotto conferito o per ettaro di terreno).

Il successivo comma 2 afferma che i contratti collettivi devono *"prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi che possono consistere in*

- *aumento della produzione*
- *risparmi dei fattori produttivi*
- *miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi*

anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario e il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto a un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o ci altro genere appositamente individuati".

Mentre i contratti devono prevedere criteri e misurazione (questa è una condizione di accesso al beneficio), il successivo uso del termine "possono" fa pensare che si tratti di incrementi citati in modo non esaustivo. Se così non fosse sarebbe escluso il criterio della liquidazione ai soci mentre altri quali l'assenteismo potrebbero rientrare nel miglioramento della qualità dei processi.

Lo stesso discorso riteniamo che possa riguardare la parte finale della frase retta da "anche" dove

vengono esplicitate alcune modalità di organizzazione aziendale attraverso le quali ottenere i risultati che ci si è prefissi. Non è detto infatti che lo strumento siano la riorganizzazione o il lavoro agile, che al momento sembra più una moda o una tipologia contrattuale di nicchia.

Anche se questo passaggio del decreto non è vincolante, potrebbe essere però leva importante per favorire interventi di questo tipo.

In tutti i casi la modifica organizzativa deve comportare risultato positivo concretamente misurabile. Solo in questo caso il premio sarà detassabile.

L'allegato per il deposito contiene 19 indicatori (il n. 20 è "altro" a significare che non vi è limite alla creatività della contrattazione). Li riportiamo di seguito.

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. percentuale di rispetto dei tempi di consegna,
8. rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori,
9. modifiche organizzazione del lavoro
10. lavoro agile,
11. modifiche ai regimi di orario,
12. rapporto costi effettivi /costi previsti
13. riduzione assenteismo,
14. n. brevetti depositati
15. riduzione tempi di sviluppi nuovi prodotti,
16. riduzione consumi energetici,
17. riduzione numero degli infortuni sul lavoro,
18. riduzione tempi di attraversamento interni lavorazioni
19. riduzione tempi di commessa

Anche su questo occorre però rilevare una contraddizione. Nel comma 2 gli interventi sull'organizzazione sembrano essere funzionali al raggiungimento di obiettivi. Questi interventi però sono compresi tra gli indicatori nell'allegato (punti 9, 10 e 11). A questo punto riteniamo che modifiche all'organizzazione o all'orario possano costituire presupposto per l'erogazione di un premio detassato.

In tutti i casi si ritiene che eventuali compensi erogati in funzione di una maggiore flessibilità contrattata non siano detassabili.

3. Partecipazione agli utili

L'articolo 3 è dedicato è dedicato alla partecipazione agli utili di impresa, questione esplicitamente richiamata dalla Legge di stabilità. Viene specificato che ci si riferisce agli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 cc¹.

Occorre una considerazione preliminare. Il comma 182 regola la detassazione dei premi "...nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa".

Lo stesso Dm distingue le due questioni trattandole in due articoli. Per i premi l'articolo 2 pone la condizione "...i contratti collettivi ... devono prevedere..." mentre l'articolo 3 non prevede niente di tutto questo.

Si può quindi ritenere che per gli utili non sia necessario l'accordo? È un'ipotesi fondata. Lo stesso allegato per il deposito non contiene il riferimento alla partecipazione agli utili. Data però la delicatezza del tema (e le conseguenze di un errore) riteniamo che si debba attendere un chiarimento ministeriale.

Per le cooperative si aggiunge un ulteriore ostacolo. L'articolo 2514 cc prevede, per le cooperative a mutualità prevalente, il divieto di distribuire utili². Sul tema esistono due posizioni. Secondo la più possibilista il divieto opera solo se collegato al pagamento di un dividendo sul capitale.

L'altra posizione è di coloro che ritengono la previsione del codice ostativa alle imprese cooperative di accedere a questa parte del provvedimento. L'impedimento riguarderebbe sia le cooperative di lavoro sia le altre.

Nel caso fosse prevalente la seconda tesi, le cooperative avrebbero comunque la possibilità di detassazione, anche con riferimento "all'utile d'impresa", facendo però accordi collegati alla redditività (ovviamente non è la stessa cosa della "partecipazione agli utili" perché richiede la stipula di un accordo). Per le cooperative di lavoro, invece, si dovrebbe aprire la strada del ristorno.

Nel caso in cui invece si propendesse per la partecipazione agli utili rimarrebbero da sciogliere due

² **Art. 2102** Partecipazione agli utili

Se (le norme corporative o) la convenzione non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro (2554) è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio (2423, 2435, 2464, 2491, 2516), in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (2433 e seguenti).

³ **Art. 2514 cc.** Le cooperative a mutualità prevalente devono prevedere nei propri statuti:

a) il divieto di distribuire i dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale effettivamente versato; ...

questioni di tipo fiscale: la prima riguarda deducibilità dal reddito imponibile di queste somme, la seconda l'incidenza della partecipazione agli utili ai fini del calcolo del 3% da destinare ai fondi mutualistici. Riteniamo però che la questione sia risolta dal comma 2 dell'articolo 4 che, richiamando l'articolo 95 del Tuir³, prevede che queste cifre siano deducibili dal reddito imponibile per l'impresa.

Sul punto ci si attendeva un riferimento esplicito al ristorno per i soci-lavoratori di cooperativa. La Legge di stabilità parla infatti di "...somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa" concetto che si attaglia benissimo al ristorno.

Fino al 2014 il ristorno era stato ammesso alla detassazione in virtù della circolare congiunta Agenzia dell'entrate e Ministero del lavoro, n. 3/E del 14-2-2011, poi sempre riconfermata.

Si può sperare che anche in questo caso il tema sia recuperato in via amministrativa.

L'articolo 3 della Legge 142⁴ sembra essere pienamente in linea con lo spirito e la lettera della normativa in esame.

Anche le indicazioni operative date attraverso il fac simile di regolamento interno⁵, se recepite negli atti delle cooperative, sono in linea con una applicazione rigorosa della norma.

Anche le norme generali in materia di ristorni sono garantiste in relazione al disposto del Dm⁶.

Rimane il problema del deposito. La circolare ministeriale 37/2014 affermava che *"..sarà possibile depositare il relativo verbale - o parte di esso - con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni ai sensi dell'articolo 3 comma 2, lett. b), della L. 142/2001 e dell'art. 2545-sexies del codice civile."*

All'epoca fu anche predisposta una bozza di lettera di deposito. Oggi però il quadro è radicalmente cambiato.

Ricordiamo infine che il ristorno a favore di soci con contratto di tipo subordinato non è soggetto a contribuzione, sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra riteniamo quindi che i ristorni possano essere soggetti a

³ **ART. 95 Tuir comma 6** Fermo restando quanto disposto dall'articolo 109, comma 9, lettera b) le partecipazioni agli utili spettanti ai lavoratori dipendenti, e agli associati in partecipazione sono computate in diminuzione del reddito dell'esercizio di competenza, indipendentemente dalla imputazione al conto economico.

⁴ **comma 2.** Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati:

...
b) in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristorno, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi di cui al comma 1 e alla lettera a), mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, mediante aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 24 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni, ovvero mediante distribuzione gratuita dei titoli di cui all'articolo 5 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

⁵ **1.** *In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea dei soci, su proposta dell'Organo amministrativo, potrà deliberare l'attribuzione di ristorni, tenuto conto dei limiti e delle regole di seguito indicati.*

2. *Può darsi luogo alla ripartizione di somme a titolo di ristorno esclusivamente in presenza di un utile di esercizio e comunque a condizione che tale attribuzione non determini una perdita civilistica in capo alla cooperativa.*

La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dall'attività mutualistica svolta con i soci (c.d. avanzo "mutualistico"), determinato secondo le prescrizioni legislative e le istruzioni ministeriali in atto.

Secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lett. b), della Legge 142/2001, è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi corrisposti ai soci lavoratori, di cui agli articoli 12 (soci subordinati) e 19 (soci non subordinati) del presente Regolamento.

3. *Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'articolo 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.*

4. *Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C. e dell'articolo ... dello Statuto sociale, la ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi tra la cooperativa ed il socio stesso, sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati tra loro, e purché sia in ogni caso rispettato il principio di parità di trattamento previsto dall'art. 2516 C.C.:*

- *ore lavorate o retribuite nel corso dell'anno,*
- *qualifica professionale,*
- *compensi erogati,*
- *tempo di permanenza in cooperativa,*
- *tipologia del rapporto di lavoro.*

Per i soci appartenenti alla categoria speciale di socio di cui all'art. 2527 comma 3, C.C. è prevista una riduzione del ristorno del ...% in considerazione dei costi sostenuti dalla cooperativa per la formazione e/o per l'inserimento degli stessi. ...

⁶ **Articolo 2545-sexies Codice civile - Ristorni**

L'atto costitutivo determina i criteri di ripartizione dei ristorni ai soci proporzionalmente alla quantità e qualità degli scambi mutualistici.

Le cooperative devono riportare separatamente nel bilancio i dati relativi all'attività svolta con i soci, distinguendo eventualmente le diverse gestioni mutualistiche.

L'assemblea può deliberare la ripartizione dei ristorni a ciascun socio anche mediante aumento proporzionale delle rispettive quote o con l'emissione di nuove azioni, in deroga a quanto previsto dall'articolo 2525, ovvero mediante l'emissione di strumenti finanziari.

detassazione. Vista però la novità della materia, si consiglia di differirne il pagamento in attesa dell'emanazione della circolare esplicativa del Ministero del lavoro, che Confcooperative ha già sollecitato.

4. Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il comma 189 aumenta l'importo detassabile fino al massimo a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

L'articolo 4 del Dm sostanzia questa previsione nella *"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"*.

Come si vede i vincoli non sono troppo stringenti (non si prevede una cogestione alla tedesca). Oltre alla consultazione (che da sola non costituisce elemento valido a questi fini) deve però esserci anche il monitoraggio di obiettivi e risorse e la predisposizione di rapporti.

Quella citata è soltanto una esemplificazione.

In questo contesto si potrebbe inserire il tema delle cooperative di lavoro. In questo caso il coinvolgimento dei lavoratori (soci) va ben oltre la consultazione permanente e il monitoraggio, basti pensare a quanto affermato all'articolo 1 della Legge 142 sul socio. Nei ristorni poi si arriva alla determinazione collegiale circa l'attribuzione del "premio di risultato".

Ci sembra comunque che questa sia una opportunità per imprese strutturate anche se saranno necessarie precise valutazioni sulle possibili implicazioni di questo coinvolgimento. E' invece molto più difficile ipotizzare forme significative di coinvolgimento dei lavoratori a livello settoriale o territoriale.

5. Deposito e monitoraggio

La normativa riporta al rigore da sempre previsto per il regime della decontribuzione (e molto meno a quello passato di detassazione).

I contratti relativi ai premi di risultato, infatti, devono essere depositati entro 30 giorni dalla stipula con le procedure previste dall'articolo 14 del D.lgs. 151/2015⁷.

Per i contratti stipulati prima della data di pubblicazione del Dm, il deposito, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni da tale data.

L'inciso evidenziato lascia un dubbio sull'obbligo di deposito in tutti i casi in cui si è già provveduto ai sensi delle previgenti normative. Riteniamo che una circolare ministeriale, speriamo tempestiva, chiarisca la questione.

Ricordiamo che il deposito deve essere effettuato alla Dtl territorialmente competente con riferimento alla sede legale dell'impresa o del territorio. In caso di contratti relativi a più territori, il deposito dovrà essere effettuato in tutte le Dtl.

L'invio deve essere effettuato esclusivamente a mezzo pec.

Come già per la precedente normativa è necessario allegare una dichiarazione di conformità del contratto alle norme di legge. Il relativo modello è contenuto nell'allegato n. 1 del decreto.

Il modello deve essere firmato dal responsabile aziendale. Non è quindi chiaro che se ne sarà predisposto uno specifico per i contratti territoriali, se quello attuale deve essere adattato a queste situazioni o se, ma l'ipotesi è preoccupante, ogni impresa deve compilare un modello.

Quest'ultima è più di un'ipotesi visto che il modello contiene i dati del responsabile aziendale.

A questo si aggiunge il fatto che il modello sembra essere predisposto per la compilazione telematica attraverso il sito del Ministero. In questo caso ogni datore di lavoro dovrebbe essere accreditato per effettuare il deposito.

Ci sembra che in caso di contratti territoriali sia una procedura complicatissima.

Almeno due delle informazioni richieste sono molto difficili da fornire a livello territoriale. Si tratta del numero totale dei lavoratori e della stima del valore medio pro capite del premio (quest'ultima è problematica anche in azienda).

E' evidente che se la stima del premio è utilizzata per la valutazione delle risorse necessarie (comunque difficile anche perché si conosce l'aliquota sostitutiva, ma non quella sostituita) si pone un problema relativamente alla certezza del dato.

A questo proposito, riteniamo consigliabile che al contratto che istituisce il premio sia allegata la scheda compilata e siglata dalle parti in modo che i dati siano condivisi da tutti e la responsabilità, almeno "politica", non ricada soltanto sull'impresa.

⁷ **Art. 14 - Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali** - 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.

6. Voucher

L'articolo 6 affronta il tema, molto atteso, del cosiddetto "welfare aziendale".

Come si ricorderà la Legge di stabilità ha ampliato notevolmente i servizi che possono essere erogati ai lavoratori in "esenzione fiscale".

A fianco di questa innovazione è stata prevista la possibilità per il lavoratore di chiedere il pagamento del premio di risultato attraverso l'erogazione di tali servizi⁸ con l'ulteriore agevolazione che non è dovuta neppure l'imposta sostitutiva del 10%. Il comma 184, riportato in nota, prevede infatti l'estensione dell'ordinaria non imponibilità dei servizi previsti ai commi 2 e 3 anche nel caso in cui l'erogazione derivi dall'utilizzo del premio aziendale maturato individualmente.

A questo si deve aggiungere il possibile beneficio sui contributi. Nel nostro ordinamento vige il principio dell'unificazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali. Utilizziamo il condizionale in quanto non ci sono conferme ministeriali alle quali dovrebbero comunque seguire istruzioni operative dell'Inps.

Anche sul tema generale del welfare aziendale non sono ancora state emanate le istruzioni dell'Agenzia delle entrate e questo rende indefiniti i contorni della questione.

Il testo del Dm non ci sembra comunque un esempio di chiarezza.

Il comma 184 della Legge di stabilità prevede per il lavoratore la possibilità di fruire di tutto o parte del premio di risultato senza pagare l'imposta sostitutiva attraverso i servizi di cui all'articolo 51 Tuir comma 2 (così sintetizzabili):

- a) servizi di trasporto collettivo
- b) utilizzazione delle opere e dei servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto
- c) 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 dei familiari a carico
- d) servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti
- e) cessione di beni o servizi aziendali

Il punto e) è riferito al richiamo anche all'ultimo periodo del comma 3 Tuir. La citazione è però incongrua in quanto il periodo citato non contiene una specifica di servizi fruibili, ma soltanto un tetto di esenzione. Siccome il comma tratta della cessione di beni aziendali, riteniamo che si tratti appunto di questa eventualità.

Dai servizi di cui al comma 2 sono stati tolti quelli di mensa in quanto lo stesso articolo 6 (comma 3) prevede che l'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continui a essere regolato dal Dpr 207/2010.

Fatta questa premessa l'articolo 6 prevede che *"l'erogazione di opere e servizi ... può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico."*

Il datore di lavoro può quindi rilasciare un voucher, ma può anche istituire direttamente il servizio o affidarlo all'esterno, accollarsi direttamente il costo di un servizio esterno scelto dal lavoratore o, limitatamente ai servizi di cui ai punti c) e d), rimborsare i costi sostenuti dal lavoratore.

Se si propende per il rilascio di voucher questi devono essere:

- utilizzati solo dal titolare (non possono essere monetizzati o ceduti)
- utilizzabili per un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazione a carico del titolare.

Non è chiara la gestione pratica di questi voucher.

Ci si domanda infatti se per ogni lavoratore possano essere emessi più documenti, magari perché il lavoratore necessita di più servizi (ad esempio istruzione e sport) o perché il servizio deve essere pagato in più rate (si pensi ad esempio alle rette di asili e scuole).

Anche il fatto che non ci sia integrazione da parte del titolare sembra una strana limitazione.

Solo nel caso e) i beni e i servizi aziendali *"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"* (cioè all'art. 51 c. 3 ultimo comma Tuir).

In pratica sembra che in questo caso continui ad operare il limite di € 258,23 (le vecchie 500.000 lire).

Anche questa non sembra una clausola che favorisce la diffusione dell'istituto.

Le modalità di erogazione del servizio incidono anche sul "potere di iniziativa" che la Legge di stabilità pone in capo al lavoratore il quale deve chiedere di poter usufruire del premio attraverso il welfare.

Evidentemente se si deve trattare di un servizio istituito dal datore di lavoro (direttamente o attraverso soggetti esterni) la possibile fruizione sarà subordinata a questa istituzione. Se invece fosse possibile il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore, come pare per i punti c) e d), a richiesta del lavoratore il

⁸ **Comma 184.** *Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.*

datore di lavoro non potrebbe opporre un rifiuto.

7. Efficacia

Il decreto si chiude delimitando il perimetro temporale del provvedimento.

La detassazione opera in relazione *"alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi"*.

Si tratta di un chiarimento abbastanza logico considerando che ci troviamo in ambito fiscale dove vige il principio di cassa.

Per i contratti ante decreto devono comunque essere rispettate tutte le condizioni previste dalla Legge di stabilità e dal decreto in esame e deve essere effettuato il deposito con le modalità descritte sopra.

8. Norme varie

La Legge di stabilità contiene anche alcune altre norme non richiamate dal Dm, ma comunque operative.

Il comma 183 stabilisce che ai fini della determinazione dei premi di produttività, deve essere computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette (comma 189).

Esempi

Cooperativa sociale + 15 dipendenti

Aliquota Inps DL (2016) 27,32%

Aliquota Inps LAV (2016) 9,41%

Addizionali (forfettario) 2%

Comparazione tra decontribuzione fino a 31-12-2015 / detassazione da 1-1-2016										
		contributi		Irpef/add	costo dl	netto lav	differenza		differenza	
		DI	Lav				DI	Lav	DI %	Lav %
premio lordo 1.000,00										
Decontribuzione (*)										
retribuzione lorda	20.000,00	185,84	0,00	290,00	1185,84	710,00				
	30.000,00	142,12	0,00	400,00	1142,12	600,00				
Detassazione										
retribuzione lorda	20.000,00	273,30	94,10	90,59	1273,30	815,31	87,46	105,31	7,38	14,83
	30.000,00	273,30	94,10	90,59	1273,30	815,31	131,18	215,31	11,49	35,89
premio lordo 500,00										
Decontribuzione (*)										
retribuzione lorda	20.000,00	49,19	0,00	145,00	549,19	355,00				
	30.000,00	5,47	0,00	200,00	505,47	300,00				
Detassazione										
retribuzione lorda	20.000,00	136,65	47,05	45,30	636,65	407,66	87,456	52,66	15,92	14,83
	30.000,00	136,65	47,05	45,30	636,65	407,66	131,18	107,66	25,95	35,89
premio lordo 300,00										
Decontribuzione (*)										
retribuzione lorda	20.000,00	0,00	0,00	87,00	300,00	213,00				
	30.000,00	0,00	0,00	120,00	300,00	180,00				
Detassazione										
retribuzione lorda	20.000,00	81,99	28,23	27,18	381,99	244,59	81,99	31,59	27,33	14,83
	30.000,00	81,99	28,23	27,18	381,99	244,59	81,99	64,59	27,33	35,89

Tetto decontribuzione 1,60%: retribuzione di € 20.000 – € 320; retribuzione di € 30.000 – € 480

Comparazione tra ristorno 2015 / ristorno 2016									
		Irpef/add	costo dl	netto lav	differenza		differenza		
					DI	Lav	DI %	Lav %	
premio lordo 1.000,00									
Ristorno 2015									
retribuzione lorda	20.000,00	290,00	1000,00	710,00					
	30.000,00	400,00	1000,00	600,00					
Ristorno 2016									
retribuzione lorda	20.000,00	100,00	1000,00	900,00	0	190,00	0	26,76	
	30.000,00	100,00	1000,00	900,00	0	300,00	0	50,00	
premio lordo 500,00									
Ristorno 2015									
retribuzione lorda	20.000,00	145,00	500,00	355,00					
	30.000,00	200,00	500,00	300,00					
Ristorno 2016									
retribuzione lorda	20.000,00	50,00	500	450,00	0	95,00	0	26,76	
	30.000,00	50,00	500,00	450,00	0	150,00	0	50,00	
premio lordo 300,00									
Ristorno 2015									
retribuzione lorda	20.000,00	87,00	300,00	213,00					
	30.000,00	120,00	300,00	180,00					
Ristorno 2016									
retribuzione lorda	20.000,00	30,00	300,00	270,00	0	57,00	0	26,76	
	30.000,00	30,00	300,00	270,00	0	90,00	0	50,00	