



**Ai gentili clienti
Loro sedi**

Attivazione dei premi produttività: il contenuto dell'accordo aziendale/territoriale

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che la legge di Stabilità 2016, pur avendo **reintrodotto l'agevolazione sui premi di produttività**, ha **previsto alcuni adempimenti a carico del datore di lavoro**. In particolare, nel caso in cui si voglia attivare l'agevolazione nei confronti dei lavoratori dipendenti, **si è tenuti a stipulare un'intesa di carattere territoriale/aziendale con le rappresentanze sindacali**. Ricordiamo che tale adempimento consente di applicare **un'aliquota del 10% sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali con riferimento a tutte le somme erogate al lavoratore a fronte di incrementi di produttività ed efficienza** (con un limite massimo di 2.000 euro o di 2.500 in casi particolari), oppure, in alternativa, la **detassazione totale di alcuni emolumenti**. L'accordo deve prevedere: *i)* per l'erogazione dei premi di produttività gli **indici con cui misurare gli importi dovuti** (ad esempio, fatturato su numero di dipendenti, modifiche al regime orario, riduzione degli scarti di lavorazione); *ii)* con riferimento alla fruizione tramite **benefits, la circostanza deve essere espressamente contemplata dall'accordo aziendale**. Di seguito illustriamo il contenuto degli accordi che possono essere stipulati per poter beneficiare del premio produttività 2016.

Premessa

Con **legge di stabilità per il 2016** (art. 1 comma 182 della legge n. 208 del 28.12.2015) è stata reintrodotta stabilmente **l'agevolazione sui premi di produttività/redditività per i lavoratori**

che hanno percepito nel 2015 un reddito inferiore a 50.000 euro (¹). Come negli anni precedenti, l'agevolazione prevede, di base, **l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10% sulle somme erogate dal datore di lavoro a fronte di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza nel limite di 2.000 euro** (2.500 nel caso in cui i lavoratori siano pariteticamente coinvolti nell'organizzazione del lavoro).

Viene introdotta, invece, per la prima volta la **detassazione totale dei servizi erogati al lavoratore in sostituzione** (totale o parziale) **di tale premio**. Secondo quanto previsto dalla legge n. 208/2015, infatti, **il lavoratore potrebbe optare per la fruizione di alcuni servizi o prestazioni in alternativa all'erogazione della somma corrispondente al premio** (servizi assistenziali o sanitari, prestazione a sostegno dell'istruzione, cessione di prodotti dell'azienda, contributi erogati a fini assistenziali o previdenziali). Sull'argomento è intervenuta l'Agenzia delle Entrate con la **circolare n. 28/E del 16.06.2016**.

L'agevolazione in breve

Le disposizioni del DM 25.03.2016 hanno previsto alcune **modifiche strutturali alla disciplina dell'incentivo**, che consentono **l'applicazione della detassazione totale delle somme nel caso in cui il contribuente decida di fruire di alcune prestazioni o servizi alternativi all'erogazione diretta**. Secondo quanto chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la **circolare n. 28/E/2016**, l'ambito applicativo dell'agevolazione, come nelle precedenti annualità, è ristretto ai datori di lavoro privati.

Per il 2016 il nuovo limite reddituale generale, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, diventa 50.000 euro lordi (riferita al reddito percepito **nell'anno precedente** e comprensivi delle quote di TFR in busta paga), considerando anche le **somme versate a fronte di incrementi della produttività**. Si segnala, vista la possibilità di applicare l'agevolazione anche al periodo 2015, che il medesimo reddito deve essere rispettato anche con riferimento a tali erogazioni.

Per coloro che hanno lavorato all'estero nel corso del 2015, il datore di lavoro dovrà aver cura di verificare se **il reddito da lavoro dipendente tassato all'estero sia stato pari o superiore a 50.000 euro**.

Il **massimale a cui si può applicare l'aliquota agevolata**, invece, **viene ridotto a 2.000 euro**, da considerare al **lordo dell'imposta ma al netto dei contributi previdenziali obbligatori**. La somma comprende **tutte le voci agevolate**: pertanto, se vengono corrisposti **premi ed utili, la somma delle voci non può superare i 2.000 euro** (ai fini dell'agevolazione). La somma può essere

¹ O nel 2014, qualora i premi si riferiscano al periodo precedente. Come vedremo, infatti, la legge n.208/2015 si applica retroattivamente al periodo precedente (proprio per evitare la discontinuità riscontrata nel 2015, in cui l'agevolazione non era stata riposta).

incrementata a 2.500 euro nel caso in cui i lavoratori siano pariteticamente coinvolti nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità che verranno stabilite con apposito decreto. Con riferimento al **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** (ovvero il requisito che consente l'aumento del massimale dell'agevolazione), il decreto attuativo stabilisce che **tale coinvolgimento può essere realizzato attraverso la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori, finalizzati al miglioramento della produzione e delle aree produttive.**

OSSERVA

Viene ritenuto necessario, inoltre, il **carattere non occasionale di tali organizzazioni**: il decreto prevede, in buona sostanza, la formazione di una **struttura permanente di consultazione tra rappresentanti aziendali e lavoratori**. Tali strutture, oltre a svolgere il **compito di individuare interventi di miglioramento, devono:**

- **monitorare costantemente obiettivi e risorse destinate;**
- **predispone rapporti periodici** che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Sono esclusi da tali strutture i **semplici organi di consultazione, addestramento o formazione** dei lavoratori.

AGEVOLAZIONE PER IL 2016

Retribuzione massima dell'anno precedente	50.000
Limite massimo di emolumenti detassabili	2.000 (2.500 nell'ipotesi di coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro)
Aliquota applicabile	10%

ATTENZIONE! si segnala che l'applicazione dell'imposta sostitutiva ha effetti favorevoli anche sull'applicazione del **bonus di 80 euro**, in quanto il reddito agevolato **non rientra nel limite di 26.000 euro imposto dal TUIR**. Si segnala, però, che **i redditi rilevano ai fini ISEE**.

Premi produttività: cosa deve prevedere l'accordo?

Come anticipato in premessa, le disposizioni in materia di premio produttività sono variate in relazione alle ipotesi a cui può essere applicata l'agevolazione. In particolare, il riferimento espresso ai **premi di produttività** (che ha sostituito il più generico riferimento alle somme previsto per i precedenti anni) **esclude tendenzialmente tutte quegli importi che sono riconosciuti al lavoratore come controprestazione dell'attività lavorativa**. Pertanto, **qualora il contratto aziendale individui una specifica indennità a fronte di una maggiore flessibilità oraria** (indennità di turno), essa **non potrebbe essere oggetto dell'agevolazione**.

Diversamente, **qualora l'accordo preveda una specifica somma corrisposta a titolo di premio nel caso in cui la diversa organizzazione portasse a specifici e riscontrati risultati**, il premio potrebbe essere **oggetto dell'agevolazione**.

Un altro elemento distintivo, rispetto a quanto previsto negli anni precedenti, riguarda gli **indicatori sulla base dei quali vengono corrisposti i premi**. Viene previsto, infatti, che **l'incremento/miglioramento deve essere oggettivamente calcolabile o riscontrabile**. Ad esempio, nel caso in cui venga definito un premio a fronte dell'incremento della produzione, **dovrà sussistere un oggettivo e riscontrabile miglioramento del dato produttivo**. Sempre con riferimento al premio **questo deve assumere carattere variabile**, pertanto **la disposizione sembrerebbe imporre un divieto rispetto ai premi individuati in misura fissa ad un unico indicatore di risultato**.

Prima di valutare lo specifico contenuto dell'accordo, segnaliamo un possibile schema sulla base della quale compilare il **frontespizio dell'accordo**:

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

Il giorno [...] presso la sede della Ditta [...] si sono incontrati:

1. La ditta [...] rappresentata da [...] in qualità di [...] con l'assistenza di [...]

E

2. le maestranze dipendenti rappresentate da [...] costituenti la rappresentanza sindacale aziendale, assistiti dalle OO.SS. di categoria nelle persone dei rispettivi segretari, [...]

Premesso che [analisi e riferimenti normativi rilevanti]

Considerato che [intenzione del negozio che le parti stanno stipulando]

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO

Le parti come sopra costituite, convengono quanto segue:

Di seguito proponiamo invece alcune nozioni sul contenuto proprio dell'accordo.

QUALI INDICATORI POSSO USARE NELLA STESURA DELL'ACCORDO?

Con riferimento **all'individuazione concreta degli indicatori sulla base dei quali quantificare il premio**, il decreto attuativo individua le seguenti ipotesi, che in ogni caso non devono considerarsi tassative:

IPOTESI INDICATORI

I	Volume di produzione / n. dipendenti.
II	Fatturato o VA di bilancio / n. di dipendenti.
III	MOL / VA di bilancio.
IV	Indici di soddisfazione del cliente.
V	Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni.
VI	Riduzione degli scarti di lavorazione.
VII	% rispetto dei tempi di consegna.
VIII	Rispetto delle previsioni di avanzamento lavori.
IX	Modifiche organizzazione del lavoro.
X	Lavoro agile.
XI	Modifiche ai regimi di orario.
XII	Rapporto costi effettivi e costi previsti.
XIII	Riduzione assenteismo.
XIV	n. brevetti depositati.
XV	Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti.
XVI	Riduzione consumi energetici.
XVII	Riduzione numero infortuni.
XVIII	Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione.
XIX	Riduzione tempi di commessa.
XX	Altro.

POSSO PREVEDERE EROGAZIONI ALTERNATIVE NELL'ACCORDO?

L'accordo deve **esplicitamente prevedere la possibilità di erogazione del premio tramite concessione di un benefit. In assenza di tale clausola**, il datore di lavoro **non potrà provvedere ad erogazione diverse** da quelle in denaro.

ATTENZIONE! per la percezione di utili e di ristorni vale una disciplina ad hoc che non prevede la stipula dell'accordo aziendale / territoriale.

Si segnala che **possono essere incentivati anche i ristorni ai soci lavoratori di cooperative**. In questo caso (diversamente da quanto previsto per i comuni premi di produttività) il datore di lavoro è tenuto a depositare presso la DTL la **delibera di attribuzione dei ristorni e attribuire all'erogazione la natura di partecipazione all'utile** (ai fini della presentazione del modulo).

L'Agenzia delle Entrate, con riferimento alla partecipazione agli utili d'impresa, ha specificato che **tale ipotesi è rappresentata dalla retribuzione dei lavoratori sulla base degli utili dell'impresa**. Pertanto, tale ipotesi di incentivazione **non comporta in alcun modo la cessione di quote di partecipazione**. In questo caso, non è necessario che siano rispettata la disciplina degli incrementi di produttività e redditività: qualora sia definita tale modalità di retribuzione, **le somme potranno essere automaticamente assoggettate all'agevolazione**. Il datore di lavoro è in ogni caso tenuto all'invio del modulo di dichiarazione allegata al decreto.

VOCI AGEVOLATE E CHIARIMENTI

Ristorni ai soci lavoratori	Necessario deliberare la delibera di assegnazione del ristorno.
Premi produttività	Devono risultare dalla compilazione dell'apposito modulo.

HO PREVISTO L'EROGAZIONE IN BENEFIT (VEDI SOPRA) IN CHE COSA POSSONO CONSISTERE CONCRETAMENTE?

A partire da quest'anno i lavoratori dipendenti potranno beneficiare di una modalità di fruizione dei premi produttività alternativa a quella ordinariamente prevista (ovvero la detassazione al 10% del premio). Con il comma 184 dell'art. 1 legge n. 208/2015, infatti, **viene previsto che la detassazione applicata ai c.d. fringe benefit può essere applicata anche nel caso in cui i premi di produttività siano erogati dal datore di lavoro** (con il consenso del lavoratore) nelle forme previste dall'articolo 51 commi 2-3 del TUIR. Nel concreto, **la detassazione si applica nel caso in cui gli emolumenti vengano erogati nelle seguenti forme:**

DETAZZAZIONE TOTALE

I	Prestazioni a sostegno dell'istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido e borse di studio a familiari.
II	Cessione di prodotti dell'azienda a valore normale.
III	Contributi ad enti o casse ai fini assistenziali.
IV	Contributi versati al fondo di previdenza complementare.

Possono rientrare nelle prestazioni a sostegno dell'istruzione, secondo quanto chiarito dall'Agenzia delle Entrate, **l'offerta di corsi di lingua, informativa, musica, teatro e danza**. Relativamente all'attuazione, i servizi possono essere messi a disposizione anche **attraverso strutture terze**, ma a differenza delle restanti ipotesi **non possono essere erogate tramite rimborso spese**. Per quanto concerne **tasse universitarie, rette scolastiche, libri di testo, gite e trasporti scolastici, premi di merito e sussidi per lo studio** (art. 51 comma 2 lettera f-bis) viene invece **ammessa la possibilità di erogare una somma a copertura di tali servizi**.

POSSO EROGARE IL PREMIO TRAMITE VOUCHER?

Si segnala che **l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi** può avvenire anche attraverso il **rilascio di documenti di legittimazione nominativi**, in formato **cartaceo o elettronico**. Si segnala che tale documento di legittimazione:

- deve dare diritto ad **un solo bene** (o **più beni**, se complessivamente **entro il limite** previsto per il 2016), oppure più beni nel limite di 258,23 euro;
- **non è cedibile o altrimenti monetizzabile;**

- **non deve necessitare di integrazioni** a carico del titolare (anche per voucher corrispondenti a più beni);
- i **servizi sostitutivi di mensa** continuano ad essere oggetto della **disciplina a questi riservata**.

OSSERVA

In alternativa all'erogazione tramite voucher, il datore di lavoro può provvedere al **rimborso delle spese sostenute dal dipendente** (laddove consentito), anche se in questo caso è tenuto ad **acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte**.

POSSO EROGARE IL PREMIO A CASSE DI PREVIDENZA O ASSISTENZIALI?

Il lavoratore può chiedere al proprio datore di lavoro di versare il premio di risultato o gli **utili assoggettabili ad imposta sostitutiva**, ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, eventualmente in aggiunta ai contributi già versati dal datore di lavoro o dallo stesso dipendente.

Tale versamento aggiuntivo potrà avvenire in esenzione di imposta entro un importo massimo lordo di euro 2.000, ovvero di euro 2.500. Conseguentemente, la parte di premio destinata alla medesima finalità eccedente tali importi concorrerà alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. L'esenzione dei contributi opererà, inoltre, nel limite complessivo di euro 3.615,20.

ENTRO QUALI LIMITI I PREMI POSSONO ESSERE SOSTITUITI CON AZIONI?

La sostituzione del premio o degli utili con azioni può avvenire nel **limite complessivo di 2.065,86 euro**.

Proponiamo la seguente modalità di **conclusione dell'accordo**:

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal [...] (oppure dalla data di sottoscrizione) fino al [...].

Con la sottoscrizione del presente verbale, il datore di lavoro, nella persona di [...], in qualità di [...] dichiara che il contenuto è conforme al dettato normativo disposto dal Decreto l. 25.03.2016.

Entro 30 giorni dalla data della sua sottoscrizione, il presente accordo verrà depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, a cura dell'azienda. Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda

Per la Rappresentanza Aziendale

Possono essere previste, su accordo tra le parti, modalità di integrazione/modificazione dell'accordo, ad esempio nel caso in cui le disposizioni agevolative vengano a loro volta modificate dal legislatore. Al riguardo si deve precisare che con la **bozza di legge di Bilancio per il 2017** è previsto un potenziamento della misura con **innalzamento del limite da 2.000 a 3.000 euro** (4.000 euro nell'ipotesi di organizzazioni paritetiche) e del **limite reddituale da 50.000 a 80.000 euro**. Per una conferma di tali novità sarà in ogni caso necessario attendere la conferma definitiva del provvedimento.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti