

## Detassazione e welfare dopo il Jobs Act

di Giovanni Di Corrado  
07 luglio 2016

L'art. 1, della Legge n. 208/2015, dal comma 182 al 189, prevede un'agevolazione fiscale per tutte le somme che vengono corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili, nonché per quelle somme la cui erogazione è prevista sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa ed è proprio sulla base di ciò che è stato emanato il decreto interministeriale del 25 Marzo 2016.

In particolare, la Legge di Stabilità 2016 dispone l'assoggettamento dei premi di produttività ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 2.000,00 euro lordi annui, che può essere innalzato sino a 2.500,00 euro lordi annui.

La predetta Legge di Stabilità 2016 vede come destinatari esclusivamente i datori di lavoro del settore privato, mentre per quel che concerne i lavoratori, le agevolazioni sono riservate ai dipendenti del settore privato che siano titolari di un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello in cui viene percepito il premio, ad euro 50.000,00 lordi.

Il lavoratore potrà rinunciare all'agevolazione qualora lo ritenga necessario, o perché abbia ulteriori redditi di lavoro dipendente non comunicati al datore di lavoro, oppure perché è convinto che la tassazione ordinaria sia per qualche ragione più favorevole.

La normativa affida al suddetto decreto interministeriale del 25 Marzo 2016, il compito di individuare quelli che sono i criteri di misurazione delle somme dovute a titolo di premio di risultato.

In particolare, lo stesso decreto interministeriale in oggetto stabilisce che le somme, di ammontare variabile, sono corrisposte consequenzialmente alla valutazione di alcuni criteri, che possono consistere in un aumento della produzione, in un miglioramento della qualità dei prodotti, nella valutazione degli indici di soddisfazione del cliente, nella diminuzione dei tempi di consegna etc.

Il decreto interministeriale rimanda poi ai contratti territoriali o aziendali, la scelta di individuare in modo preciso e dettagliato i criteri di misurazione e verifica in base alle specifiche caratteristiche dei settori di appartenenza.

Dunque ben si evince come viene dato ampio valore alla contrattazione di secondo livello, specialmente quella aziendale, che viene considerata uno strumento capace di regolare le specifiche esigenze produttive ed organizzative aziendali.

È evidente altresì che la manovra legislativa presenta non poche differenze rispetto al passato, in quanto i criteri e le regole di misurazione devono essere precisamente indicati nell'accordo e devono essere oggettivamente rilevabili. Viene di gran lunga ampliato inoltre, lo spazio riservato alla contrattazione di secondo livello la quale prevede che il deposito dello stesso

contratto di secondo livello, deve essere effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, che viene redatta secondo lo specifico modello disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Una novità molto interessante che è stata

introdotta Ã quella che consente che il tetto dei 2.000,00 euro puÃ² salire sino a 2.500,00 euro lordi annui qualora i contratti aziendali di lavoro prevedano strumenti e modalitÃ di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, da realizzarsi attraverso un piano che ammetta la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operino responsabili aziendali e lavoratori, aventi come obiettivo il miglioramento o l'innovazione di aree o sistemi di produzione con l'utilizzo di strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie, oltre alla predisposizione di rapporti periodici che esplichino quelle che sono le attivitÃ svolte ed i risultati raggiunti. Un'ulteriore novitÃ consiste nel favorire un miglioramento della conciliazione tra la sfera professionale e quella lavorativa dei dipendenti attraverso l'introduzione dell'incentivo del welfare aziendale. Infatti, adesso viene concessa la possibilitÃ al lavoratore dipendente, di trasformare le somme detassate in welfare aziendale. Scegliendo quest'ultima opzione, nei limiti previsti dall' art. 51, comma 2 e 3 del T.U.I.R., vi puÃ² essere una piena esenzione fiscale; pertanto si tratta di un'agevolazione ancora piÃ¹ sostanziosa che comporta un netto abbattimento del cuneo fiscale per tutte quelle prestazioni che sono riconosciute volontariamente dal datore o per quelle che sono rese in conformitÃ di contratti, accordi o regolamenti aziendali.

Dunque la contrattazione di secondo livello viene considerata come un mezzo volto a dare valore a specifiche esigenze produttive ed organizzative dell'azienda, favorendo tutte quelle misure concesse a fini educativi, istruttivi, ricreativi e di assistenza sociale e sanitaria a seguito di contratti, accordi o regolamenti aziendali.

Con l'introduzione del nuovo comma 3-bis dell'art. 51 del TUIR, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro, puÃ² avvenire anche attraverso voucher nominativi, in forma elettronica o cartacea, riferibili alla singola prestazione e non integrabili dal lavoratore.

Non occorre pertanto, che i servizi di welfare vengano forniti direttamente dall'azienda, permettendo quindi la diffusione del welfare aziendale anche tra le imprese piÃ¹ piccole.

E' evidente che non sono da sottovalutare i vantaggi che scaturiscono dall'adozione di tale strumento, dato il conseguente azzeramento del cuneo fiscale, tanto che certamente inizierÃ ad incrementare il numero delle imprese, che sceglieranno di ricorrere all'opzione del welfare aziendale.

Infatti, se per le somme erogate in denaro come premi di risultato Ã prevista una tassazione ridotta con una naturale riduzione del cuneo fiscale, Ã perÃ² anche vero d'altra parte, che in tal caso deve essere fatto anche il versamento dei contributi previdenziali, assicurativi ed assistenziali.

Ben diverso sarebbe invece, se il dipendente dovesse prediligere le misure di welfare aziendale, scegliendo dunque l'erogazione attraverso somme e valori non incorrenti alla determinazione del reddito imponibile, in quanto le somme stesse sarebbero del tutto escluse dalla tassazione e, si avrebbe appunto un azzeramento del cuneo fiscale, cosÃ come richiamato dal comma 2 e dal comma 3 dell'art. 51 del T.U.I.R. IÃ dove Ã espressamente previsto che le somme non concorrono, con riferimento al rispetto dei limiti che vengono indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente e non Ã dunque dovuta per esse l' IRPEF, cosÃ come non devono essere versati i contributi.

E' importante specificare che l'articolo 7 del decreto ministeriale del 25 marzo 2016, prevede che le disposizioni trovino applicazione alle erogazioni che vengono effettuate nel periodo di imposta 2016 e nei periodi successivi. Ad ogni modo, se le erogazioni riferibili a risultati aziendali relativi al 2015 vengono erogate durante l'anno 2016, viene ammessa l'applicazione della tassazione

agevolata a patto che l'accordo stipulato in precedenza, sia corrispondente ai criteri individuati sia dalla Legge 208/2015 che dal decreto interministeriale del 25 Marzo 2016.

Alla luce di quanto sin qui asserito, ben si comprende che, con l'esortazione all'utilizzo, da parte delle imprese, di simili manovre economiche dalla portata indubbiamente innovatrice, il nostro ordinamento legislativo italiano va uniformandosi ai sistemi di incentivazione della produttività già in vigore negli altri Paesi dell' Europa, aventi un sistema economico più moderno e maggiormente indirizzato verso la crescita della produzione rispetto a quello italiano.

Emerge la notevole differenza tra la normativa attuale e quella passata, in quanto la prima risulta essere anche più chiara in ambito fiscale, mentre in precedenza la materia fiscale era trattata in modo più superficiale e più incerto, ostacolando fortemente la diffusione della contrattazione di secondo livello e la crescita della produzione più avanzata.

Certamente

col tempo lo strumento della detassazione diverrà parte integrante del sistema retributivo dei lavoratori dipendenti incentivando dunque la crescita, nonché la competitività del sistema imprenditoriale italiano.