



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA



Detassazione dei premi di risultato gli Accordi Quadro Territoriali

Direzione Relazioni Sindacali · Lavoro · Bilateralità
Area Lavoro

gennaio 2023

La Guida
è scaricabile dalla sezione
Contratti e Lavoro → Guide e Supporti
del sito internet
www.confcommerciomilano.it

Direzione Relazioni Sindacali Sindacale · Lavoro · Bilateralità
Direttore: Pierantonio Poy

Area Lavoro
Responsabile: Paolo Pagaria

Collaborano alla redazione delle Guide:
Michele Ceppinati
Maria Cristina Allocca
Maurizio Forbice
Katia Goldoni
Federica Menga

gennaio 2023



Guide operative per le imprese associate

INDICE

1. PREMESSA – LA LEGGE DI STABILITÀ 2016	2
2. GLI ULTERIORI INTERVENTI NORMATIVI	3
3. LE RETRIBUZIONI DETASSABILI	4
4. COME SI DETERMINA LA TASSAZIONE AGEVOLATA	5
5. MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	5
6. LAVORATORI INTERESSATI AL BENEFICIO	6
7. ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA	6
8. ADEMPIMENTI DEL DIPENDENTE	7
9. RINUNCIA AL REGIME AGEVOLATO ED OPZIONE PER LA TASSAZIONE ORDINARIA	7
10. RUOLO DEI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI O TERRITORIALI	7
11. L'OPZIONE PER IL WELFARE AZIENDALE	8
12. LA CONVENZIONE CONFCOMMERCIO MILANO – EDENRED PER IL WELFARE AZIENDALE	9
13. EFFICACIA TEMPORALE DELLE NUOVE NORME	10
14. DEPOSITO DEI CONTRATTI - MODALITÀ OPERATIVE	10
15. GLI ACCORDI QUADRO TERRITORIALI SOTTOSCRITTI DA UNIONE CONFCOMMERCIO MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA	11
16. L'ACCORDO QUADRO REGIONALE SOTTOSCRITTO DA CONFCOMMERCIO LOMBARDIA	13
17. PER APPROFONDIRE	15

DOCUMENTAZIONE

- **LEGGE 28 DICEMBRE 2015, N. 208 - LEGGE DI STABILITÀ 2016**
- **DPR 22 DICEMBRE 1986 N. 917 - TESTO UNICO DELLE IMPOSTE SUI REDDITI - ARTICOLI 51 E 100**
- **DECRETO INTERMINISTERIALE 25 MARZO 2016**
- **CIRCOLARE AGENZIA DELLE ENTRATE 15 GIUGNO 2016, N. 28/E**
- **CIRCOLARE AGENZIA DELLE ENTRATE 29 MARZO 2018, N. 5/E**
- **MINISTERO DEL LAVORO - MANUALE UTENTE APPLICAZIONE DEPOSITO TELEMATICO CONTRATTI**
- **ACCORDI QUADRO TERRITORIALI**
 - **29 LUGLIO 2016 MILANO – CCNL TERZIARIO**
 - **6 SETTEMBRE 2016 MONZA E BRIANZA – CCNL TERZIARIO**
 - **7 SETTEMBRE 2016 LODI – CCNL TERZIARIO**
 - **ACCORDO QUADRO REGIONALE 28 NOVEMBRE 2016 – ALTRI CCNL**
- **ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DI ADESIONE**



1. PREMessa – LA LEGGE DI STABILITÀ 2016

La Legge n. 208/2015 (**Legge di Stabilità 2016**) ha reintrodotto in modo permanente misure fiscali volte ad agevolare le retribuzioni premiali anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro: la c.d. **detassazione dei premi di risultato**.

L'obiettivo ricercato dal Legislatore è quello di aumentare strutturalmente il potere di acquisto dei lavoratori, i quali vedranno applicata al premio di produzione, o alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, una ritenuta a titolo d'imposta del 10%, in luogo della tassazione ordinaria.

L'aspetto innovativo delle disposizioni in vigore dal 2016 consiste nella facoltà per il dipendente, se contenuta nell'accordo aziendale o territoriale, di trasformare in parte o totalmente la somma detassata in **welfare aziendale**¹.

Il valore della misura di welfare, alle condizioni e nei limiti indicati dall'art. 51 del TUIR (D.P.R. n.917/1986), non concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

In quest'ultimo caso per il prestatore di lavoro vi è una piena esenzione fiscale, la quale determina - in virtù del principio dell'armonizzazione previsto dall'articolo 6 del D.Lgs. n. 314/1997 - anche la piena esclusione dalla base imponibile previdenziale ed assistenziale.

Tale opzione consente al datore di lavoro un risparmio in termini di abbattimento degli oneri contributivi, fissando così un'importante riduzione del cuneo fiscale.

Altra caratteristica fondamentale delle nuove regole è la rilevanza attribuita alla contrattazione aziendale e territoriale realizzata dalle associazioni comparativamente più rappresentative (art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015), la cui previsione assume un ruolo centrale nell'applicazione della detassazione.

Indispensabile tassello dell'attuale quadro normativo è rappresentato dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016; il quale ha reso operativa la detassazione.

Per rendere fruibile l'opportunità introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e le Organizzazioni sindacali di categoria hanno sottoscritto i seguenti *Accordi Quadro Territoriali per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare per le aziende associate e che applicano e rispettano integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio*:

- Accordo Quadro Territoriale per la Città metropolitana di Milano 29 luglio 2016;
- Accordo Quadro Territoriale per la provincia di Monza e Brianza 6 settembre 2016;
- Accordo Quadro Territoriale per la provincia di Lodi 7 settembre 2016.

¹ Per Welfare Aziendale s'intende l'erogazione da parte del datore di lavoro di prestazioni, opere, servizi in natura (o sotto forma di rimborso spese) aventi finalità di rilevanza sociale. (Circolare AE n. 28/2016)

Le aziende aderenti al sistema di rappresentanza Confcommercio che applicano **CCNL diversi da quello del Terziario** (Turismo, Impianti sportivi, Multiservizi, Artigiani, Industria, ecc.) possono in virtù dell'**Accordo Quadro Regionale del 28 novembre 2016** sottoscritto da Confcommercio Lombardia applicare la detassazione dei premi di produttività.

2. GLI ULTERIORI INTERVENTI NORMATIVI

La Legge n. 232/2016 (**Legge di Bilancio 2017**), confermando nel complesso l'impianto del 2016, ha previsto alcune novità:

- estensione della platea dei beneficiari dell'imposta sostitutiva del 10% ai titolari di **reddito annuo da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro** (anziché 50.000 €)
- detassazione del premio **fino ad un massimo di 3.000 euro** (anziché 2.000 €) **o 4.000 euro** (anziché 2.500 €) in caso di coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro
- possibilità di sostituire i premi monetari con contributi all'**assistenza sanitaria integrativa, alla previdenza complementare e con azioni**, anche in deroga ai limiti imposti dall'articolo 51, comma 2, del TUIR e in totale esenzione fiscale;
- una specifica **esenzione dei premi e contributi per prestazioni aventi oggetto il rischio di non autosufficienza** nel compimento degli atti di vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

Successivamente il **decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50** ha previsto che, qualora l'azienda coinvolga i lavoratori nell'organizzazione del lavoro il beneficio **non sarà più quello di aumentare il valore detassabile da euro 3.000 ad euro 4.000, ma sarà quello di applicare un esonero contributivo** su una base imponibile massima di euro 800 (dei complessivi euro 3.000).

Per il datore di lavoro lo sgravio sarà di 20 punti percentuali, da applicarsi al contributo pensionistico IVS mentre il lavoratore beneficerà di un esonero contributivo pieno.

Tale decontribuzione opererà solo sui premi e le somme erogate in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017.

La **Legge di bilancio 2018** (Legge n. 205/2017) è intervenuta sulla lista dei benefit agevolati fiscalmente contenuti nell'articolo 51 del TUIR.

In particolare, prevedendo l'esclusione (dal 1° gennaio 2018) dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente delle somme erogate o rimborsate, alla generalità o a categorie di dipendenti, o direttamente sostenute dal datore di lavoro, volontariamente o in base ad accordi, contratti, regolamenti aziendali, per l'abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale del dipendente e/o dei suoi familiari.

Tutte le novità evidenziate non determinano la necessità di alcun intervento integrativo sugli Accordi Quadro Territoriali e sull'Accordo Quadro Regionale, in quanto tali accordi hanno previsto un automatico adeguamento alle modifiche legislative.

La **Legge di Bilancio 2023** (Legge n. 197/2022) ha ridotto dal 10% al **5%**, **per l'anno 2023**, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa.

3. LE RETRIBUZIONI DETASSABILI

L'art. 1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016 considera agevolabili *“i **premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili**”, nonché “le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili dell'impresa**”.*

Con riferimento alla definizione dei criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, il Decreto del 25 marzo 2016 affida questo compito alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale comparativamente più rappresentativa, la quale deve *“prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati”.*

Pertanto, i predetti **indici incrementali** potranno essere **collegati** alternativamente:

- **all'aumento della produzione**
- **al risparmio dei fattori produttivi**
- **al miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi.**

Con una elencazione esemplificativa, ma non esaustiva, il sopra citato decreto individua alcuni dei criteri di misurazione che possono essere previsti dalla contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale.

Gli incrementi dovranno essere valutati rispetto ad un **periodo congruo** (definito dall'accordo) ed essere **verificabili in modo obiettivo** attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Del tutto nuova è la previsione con la quale il legislatore consente l'agevolazione anche per le *“somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa”*, ma solo ove tale possibilità sia contenuta all'interno di un accordo collettivo.

Ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti dell'impresa; per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio con riferimento agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

La partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta ed autonoma dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

4. COME SI DETERMINA LA TASSAZIONE AGEVOLATA

Ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazioni agli utili dell'impresa, **si applica un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali nella misura del 10%, ridotta al 5%, per l'anno 2023**, entro il limite di 3.000 euro lordi.

Detti limiti devono intendersi al lordo della ritenuta fiscale, ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie eseguite dal sostituto di imposta.

Pertanto, l'imposta sostitutiva deve essere applicata sulla parte di retribuzione che residua dopo aver operato le trattenute previdenziali.

Si considerano percepite nel periodo d'imposta di riferimento anche le somme agevolate corrisposte entro 12 gennaio dell'anno successivo (principio di cassa allargata).

5. MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Si tratta di introdurre in azienda un piano che stabilisca, ad esempio, la costituzione di gruppi di lavoro composti pariteticamente da rappresentanti aziendali e lavoratori, che siano finalizzati al miglioramento o innovazione di aree, sistemi di produzione e processi.

Il piano deve anche prevedere strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi e delle risorse necessarie, con rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Fra gli esempi di forme di partecipazione diretta dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro abbiamo il **"Team working"**² e le **"Strutture per la gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro"**³.

Particolare attenzione deve essere posta al fatto che **non sono inclusi** nella definizione i gruppi di lavoro di **semplice consultazione, addestramento e formazione**.

Su questo punto, gli Accordi Quadro Territoriali per la città metropolitana di Milano, la provincia di Lodi e Monza e Brianza, prevedono che Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà **realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU**, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

² Team working: attivazione di Gruppi di progetto per migliorare o innovare singole aree produttive, o sistemi tecnico-organizzativi in cui gli esperti sono a diretto contatto con i lavoratori coinvolti dentro il team di progetto.

³ Strutture per la gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro con condivisione parziale tra azienda e lavoratore (orari a menù e "smart working"): ad es. banca ore, team che autogestiscono i turni, orari a menù a scelta, lavoro agile, etc.

- la 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;
- strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;
- la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

6. LAVORATORI INTERESSATI AL BENEFICIO

La detassazione trova applicazione nei confronti dei **lavoratori dipendenti del settore privato** i quali abbiano percepito nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate **redditi da lavoro dipendente di ammontare non superiore a euro 80.000**, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno ad imposta sostitutiva.

Nell'ambito del settore privato, individuato per esclusione, **rientrano tutti i datori di lavoro che non sono Amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo n. 165 del 2001.

Conseguentemente, l'agevolazione può essere attribuita anche in relazione ai premi erogati ai propri dipendenti da enti del settore privato che non svolgono attività commerciale.

Ai fini della verifica del limite dei 3.000 euro devono essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata, mentre deve essere considerato il reddito di lavoro dipendente riconducibile ad attività di lavoro svolta all'estero.

I redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero da soggetti residenti, assoggettati a tassazione in Italia ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del TUIR, devono essere computati nel limite reddituale di euro 80.000 sulla base dell'ammontare convenzionale ivi previsto.

Resta fermo, naturalmente, che l'applicazione dell'imposta sostitutiva riguarda solo i casi in cui la retribuzione premiale non è assorbita dalla determinazione forfetaria della base imponibile convenzionalmente determinata.

Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno precedente non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente ed anche se il limite di euro 80.000 sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente.

Risulta parimenti irrilevante il superamento della soglia di reddito da lavoro dipendente di euro 80.000 nell'anno in cui sono erogati i premi agevolati o gli utili.

7. ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA

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.

Se il sostituto d'imposta non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente o l'ha rilasciata per un periodo inferiore all'anno, è necessario che il lavoratore comunichi in forma scritta l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno di riferimento.

Analoga comunicazione deve essere fatta dal lavoratore che non abbia percepito alcun reddito di lavoro dipendente.

Riteniamo opportuno che le aziende informino i propri dipendenti sull'operatività della tassazione agevolata, in modo da permettere agli stessi di fornire la documentazione necessaria ad una corretta applicazione dell'imposta sostitutiva.

8. ADEMPIMENTI DEL DIPENDENTE

Il dipendente è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nelle ipotesi in cui:

- nel corso dell'anno precedente, 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 dei 80.000 euro;
- nel corso dell'anno abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente percependo somme già assoggettate a imposta sostitutiva, fino a concorrenza del limite di 3.000 euro.

9. RINUNCIA AL REGIME AGEVOLATO ED OPZIONE PER LA TASSAZIONE ORDINARIA

Il dipendente può comunicare al proprio datore di lavoro l'eventuale rinuncia al regime agevolato.

Da tale rinuncia consegue che l'intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d'imposta, concorre alla formazione del reddito complessivo.

In assenza di rinuncia espressa da parte del dipendente, il sostituto d'imposta ricorrendone i presupposti procede all'applicazione dell'imposta sostitutiva.

Ciò non toglie, tuttavia, che il sostituto, ove riscontri che la tassazione sostitutiva risulti meno favorevole per il dipendente, pur in assenza di rinuncia da parte di questi, applichi la tassazione ordinaria, comunicandolo al dipendente.

10. RUOLO DEI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI O TERRITORIALI

Solo i premi di risultato e gli utili erogati in attuazione di quanto previsto da **contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo n. 81/2015**, possono essere assoggettati ad imposta sostitutiva.

I contratti collettivi in questione devono essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della **maggior rappresentatività comparata sul piano nazionale** ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda (RSA/RSU).

La norma **non permette di agevolare** elementi retributivi previsti da:

- contratti collettivi nazionali;
- contratti o accordi individuali;
- contratti o accordi plurimi.

È demandata alla contrattazione di secondo livello la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali.

Per il Sistema Confcommercio

- **Gli Accordi Quadro Territoriali** consentono alle aziende associate ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e che rispettano integralmente il CCNL Terziario di detassare le somme di **ammontare variabile** la cui corresponsione sia legata ad **incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, **misurabili e verificabili**, nonché le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili**.
- **L'Accordo Quadro Regionale** sottoscritto tra Confcommercio Lombardia e Cgil, Cisl e Uil regionali consente alle aziende aderenti al sistema di rappresentanza di Confcommercio che applicano CCNL diversi da quello del Terziario (Turismo, Impianti sportivi, Multiservizi, Artigiani, Industria ecc.) di detassare le somme di ammontare variabile erogate a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme corrisposte sotto forma di partecipazione agli utili. **Per poter aderire all'Accordo Quadro Regionale le aziende devono rispettare integralmente sia la parte c.d. economica/normativa sia la parte c.d. obbligatoria del CCNL applicato ai propri dipendenti.**

11. L'OPZIONE PER IL WELFARE AZIENDALE

La contrattazione di secondo livello può attribuire al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili detassabili in beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del TUIR.

Pertanto, la fungibilità tra remunerazioni monetarie e remunerazioni in natura è sottratta alla libera disposizione delle parti e subordinata alla condizione che sia la contrattazione aziendale o territoriale ad accordare al dipendente tale facoltà.

La circostanza che né la legge né il successivo decreto dettino ulteriori regole consente che l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso.



Il benefit erogato in sostituzione del premio di risultato dovrà essere valorizzato ai sensi dell'articolo 9 del TUIR e potrà consistere anche in una somma di denaro, ove ciò sia previsto dai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51 del TUIR (es. rimborso spese scolastiche), o essere erogato mediante voucher.

La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

Tuttavia, la possibilità di trasformare la remunerazione monetaria in beni e servizi non trova applicazione:

- nel caso in cui i benefit siano assegnati a dipendenti con un reddito superiore, nell'anno precedente a quello di erogazione, ad euro 80.000;
- siano erogati a dipendenti con reddito inferiore, nell'anno precedente quello di erogazione, ad euro 80.000 ma in sostituzione di premi non correlati ad incrementi di produttività.

Secondo l'Amministrazione finanziaria, infatti, le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non modificano le ordinarie regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e l'associato principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.

Gli Accordi Quadro Territoriali sottoscritti da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e l'Accordo Quadro Regionale, stabiliscono che i datori di lavoro, i quali aderiscono a tali accordi, possono prevedere **la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte** di piani di welfare in sostituzione dell'erogazione delle somme detassabili.

In tale ipotesi i datori di lavoro **informeranno i lavoratori di tale opzione** e indicheranno i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, **entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa**, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

12. LA CONVENZIONE CONFCOMMERCIO MILANO – EDENRED PER IL WELFARE AZIENDALE

Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza ha sottoscritto con Edenred, società leader nel settore delle soluzioni per il welfare aziendale, una convenzione che consente di **usufruire di condizioni vantaggiose alle aziende associate** che intendano offrire ai propri dipendenti servizi di welfare (prestazioni, opere, beni in natura aventi finalità di rilevanza sociale).

Pertanto, l'azienda che offre alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee ed ai loro familiari servizi di welfare a seguito di:

- ✓ adesione ad un **Accordo Quadro Territoriale** per la detassazione dei premi di produttività sottoscritti da Confcommercio MI-LO-MB e Confcommercio Lombardia
- ✓ sottoscrizione di **accordo aziendale** con le RSA/RSU
- ✓ iniziativa unilaterale attraverso un **regolamento aziendale**,

può, in virtù della convenzione, beneficiare di **migliori condizioni di mercato e azzerare il costo di attivazione della piattaforma informatica**.

Confcommercio Milano ha attivato uno **SPORTELLO WELFARE AZIENDALE** dove è possibile prenotare un appuntamento per un incontro individuale nelle giornate programmate, presso la sede e con la presenza di Confcommercio Milano e con il consulente Edenred, per un primo contatto di conoscenza sulle opportunità ed i vantaggi per imprese e lavoratori del welfare.

Per richieste di appuntamento

Confcommercio MI – LO – MB

Area Marketing e Sviluppo Associativo

Tel. 02 7750 372

marketing@unione.milano.it

13. EFFICACIA TEMPORALE DELLE NUOVE NORME

Il decreto interministeriale 25 marzo 2016 stabilisce che le nuove regole si applicano "*alle erogazioni effettuate nel **periodo di imposta 2016 e in quelli successivi***".

I datori di lavoro che aderiscono agli Accordi Quadro Territoriali sottoscritti da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza **potranno detassare solo le somme erogate successivamente alla sottoscrizione degli stessi e nel rispetto del periodo congruo preso a riferimento** per determinare il raggiungimento dei valori di incremento.

14. DEPOSITO DEI CONTRATTI - MODALITÀ OPERATIVE

L'articolo 14 del Decreto Legislativo n.151/2015 stabilisce che le agevolazioni legate alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali siano riconosciute a condizione che questi vengano depositati in via telematica.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, i **contratti devono essere depositati prima dell'erogazione del premio**.

Il deposito dei contratti di secondo livello deve avvenire in modalità telematica sul portale del Ministero del Lavoro [Cliclavoro](#).

La procedura, strutturata in due fasi, consente di inserire le informazioni e di poter scaricare la ricevuta che attesta l'assolvimento dell'adempimento.

L'azienda deve caricare il file del contratto/comunicazione di adesione all'AQT in formato pdf e inserire alcune informazioni essenziali (dati del datore di lavoro, tipologia di contratto, data di



sottoscrizione e periodo di validità) nonché gli elementi relativi al premio di produttività (il numero dei lavoratori coinvolti, gli indicatori previsti per la misurazione dei parametri prefissati, la stima del valore annuo medio pro-capite del premio,...).

Tale attività può essere effettuata direttamente dal datore di lavoro ovvero da tutti gli altri soggetti che, ai sensi degli articoli 1, comma 1 e 2, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, risultano abilitati a compiere per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente,

Per le aziende che aderiscono agli Accordi Quadro Territoriali

Unione Confcommercio Milano, ha depositato sul portale del Ministero del Lavoro gli Accordi Quadro Territoriali.

I datori di lavoro che hanno aderito agli AQT, **prima dell'erogazione delle somme detassabili**, dovranno trasmettere telematicamente, sul portale del Ministero del Lavoro **Cliclavoro**, AQT e la comunicazione di adesione e compilare le relative sezioni con le informazioni contenute.

Per le aziende che aderiscono all'Accordo Quadro Regionale

Confcommercio Lombardia ha provveduto a depositare l'Accordo Quadro Regionale con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

I datori di lavoro che hanno aderito agli AQT, **prima dell'erogazione delle somme detassabili**, dovranno trasmettere telematicamente, sul portale del Ministero del Lavoro **Cliclavoro**, il AQR e la comunicazione di adesione e compilare le relative sezioni con le informazioni contenute.

15. GLI ACCORDI QUADRO TERRITORIALI SOTTOSCRITTI DA UNIONE CONFCOMMERCIO MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA

Gli Accordi Quadro Territoriali consentono alle aziende associate ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e che rispettano integralmente il CCNL Terziario di detassare le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili.

Gli Accordi Quadro Territoriali **sono immediatamente operativi ed esigibili** da parte di tutte le aziende rientranti nel campo d'applicazione, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati.

Nelle aziende **che occupano più di 30 dipendenti dove siano costituite RSA/RSU** si terrà, in coerenza con le previsioni del CCNL Terziario, il confronto a livello aziendale al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare aziendale alternativi.



Gli incontri si terranno presso la sede di Unione Confcommercio Milano. Nelle aziende che **occupano fino a 30 dipendenti** ove siano costituite RSA/RSU i datori di lavoro che aderiscono agli Accordi Quadro Territoriali dovranno inviare la dichiarazione di adesione alle rappresentanze dei lavoratori.

I datori di lavoro potranno detassare solo le somme erogate successivamente alla sottoscrizione degli stessi e nel rispetto del periodo congruo preso a riferimento per determinare il raggiungimento dei valori di incremento.

L'adesione agli Accordi Quadro Territoriali è pari alla durata del periodo congruo individuato dall'azienda.

Gli Accordi Quadro Territoriali possono essere applicati dai datori di lavoro che **siano associati ad Associazioni di categoria o territoriali** aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Inoltre, condizione imprescindibile per poter legittimamente adottare quanto previsto dagli Accordi, è che i datori di lavoro **applicino e rispettino integralmente il CCNL TDS sottoscritto da Confcommercio sia per la c.d. parte "economica/normativa" sia per la c.d. "obbligatoria"**.

Conseguentemente, **solo le aziende** che, oltre ad applicare ai propri dipendenti le disposizioni contrattuali che una parte della giurisprudenza ha qualificato come "*parte economica/normativa*" (ad es. retribuzione, ferie, permessi, inquadramento, etc.) applicano anche le disposizioni relative alla c.d. "*parte obbligatoria*" (ad es. bilateralità, contributi di assistenza contrattuale, diritti sindacali, composizione delle controversie, etc.) **posso avvalersi della regolamentazione contenuta negli Accordi Quadro Territoriali.**

Per quanto riguarda l'osservanza della c.d. "parte obbligatoria", si evidenzia che l'applicazione degli Accordi Quadro Territoriali è consentita esclusivamente a fronte del rispetto dell'articolo 257 del vigente CCNL TDS, relativo al contributo di assistenza contrattuale (Contributo ASCOM).

Le disposizioni contenute negli Accordi Quadro Territoriali si applicano nei confronti dei lavoratori:

- dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, **con sede legale nella Città metropolitana di Milano, nella provincia di Lodi, nella provincia di Monza e Brianza anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori della suddette province.**
- dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, **con sede legale in altre province, occupati presso unità produttive o operative situate nella Città metropolitana di Milano, nella Provincia di Lodi, nella Provincia di Monza e Brianza.**

Negli Accordi Quadro Territoriali sono stati individuati **gli indicatori e indici di misurazione degli incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che i datori di lavoro possono utilizzare, ed il **periodo congruo** per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento che è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi.



Adesione dei datori di lavoro agli AQT

I datori di lavoro che intendono aderire agli Accordi Quadro Territoriali devono, **prima dell'inizio del periodo congruo preso a riferimento**, utilizzando il modello pubblicato sul sito internet di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza (http://www.confcommerciomilano.it/it/contratti_lavoro/) - da compilare telematicamente e trasmettere **esclusivamente tramite PEC** all'indirizzo detassazione@confcommerciopec.it, dichiarare:

1. la volontà di aderire agli Accordi Quadro Territoriali;
2. di essere associato ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
3. di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
4. il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando un arco temporale minimo di quattro mesi;
5. l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti negli Accordi Quadro Territoriali;
6. il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente punto 5;
7. la previsione del valore medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento di cui al punto 4;
8. la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare). Inoltre, i datori di lavoro dovranno trasmettere la dichiarazione ai lavoratori interessati, anche tramite mail.

Non sono considerate valide le comunicazioni pervenute con modalità diverse da quella sopra indicata.

Il periodo congruo preso a riferimento deve essere successivo alla comunicazione di adesione all'AQT.

Inoltre, i datori di lavoro dovranno trasmettere la dichiarazione ai lavoratori interessati, anche tramite e-mail.

16. L'ACCORDO QUADRO REGIONALE SOTTOSCRITTO DA CONFCOMMERCIO LOMBARDIA

Il 28 novembre 2016 è stato sottoscritto tra Confcommercio Lombardia e Cgil, Cisl e Uil regionali l'Accordo Quadro per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare per le aziende aderenti al sistema di rappresentanza di Confcommercio che **applicano CCNL diversi da quello del Terziario (Turismo, Impianti sportivi, Multiservizi, Artigiani, Industria ecc.)**



L'Accordo Quadro consente alle aziende associate al nostro sistema di rappresentanza, prive di RSA/RSU, di detassare le somme di ammontare variabile che verranno erogate a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme che verranno erogate sotto forma di partecipazione agli utili.

Per poter aderire all'Accordo Quadro Regionale le aziende devono rispettare integralmente sia la parte c.d. economica/normativa sia la parte c.d. obbligatoria del CCNL applicato ai propri dipendenti.

L'Accordo è immediatamente esigibile da parte di tutte le aziende rientranti nel campo d'applicazione, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati.

Nelle aziende dove siano costituite RSA/RSU, qualora il CCNL applicato preveda un limite dimensionale ai fini del raggiungimento di intese aziendali, il confronto si terrà presso la sede dell'Associazione territoriale aderente a Confcommercio Lombardia, con l'assistenza delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Accordo.


I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Regionale dovranno compilare il modello di adesione e trasmetterlo esclusivamente tramite PEC seguendo le indicazioni riportate al precedente punto 15.



17. PER APPROFONDIRE

**PER APPROFONDIRE LE CONDIZIONI E
LE PROCEDURE PER APPLICARE
LA DETASSAZIONE**


**Direzione Relazioni Sindacali • Lavoro • Bilateralità
AREA LAVORO**

 02.798712

 lavoro@unione.milano.it

**PER INFORMAZIONI E ASSISTENZA SULLA
SOTTOSCRIZIONE DI ACCORDI SINDACALI
NELLE AZIENDE CON PIÙ DI 30 DIPENDENTI
OVE SIANO PRESENTI RSA/RSU**


**Direzione Relazioni Sindacali • Lavoro • Bilateralità
AREA RELAZIONI SINDACALI**

 02.7750314

 sindacale@unione.milano.it

**PER CONOSCERE I VANTAGGI DELLA
CONVENZIONE CONFCOMMERCIO
MILANO - EDENRED**


Area Marketing e Sviluppo Associativo

 02. 7750 372

 marketing@unione.milano.it

**PER INFORMAZIONI SULL'ISCRIZIONE AD
UNIONE CONFCOMMERCIO
MILANO – LODI – MONZA E BRIANZA**

**Direzione Amministrazione Controllo e Finanze
UNITÀ CONTRIBUTI ORDINARI INTEGRATIVI E INTERASSOCIATIVI**

 02.7750360/361

 anagrafe@unione.milano.it



LEGGE 28 dicembre 2015, n. 208: Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di Stabilità 2016)

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 3.000 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.

La Legge di Bilancio 2023 (Legge n. 197/2022, art. 1, c. 63) ha ridotto dal 10% al 5%, per l'anno 2023, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa.

183. Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

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. Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, 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.

184-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e quelli ai sottoconti italiani di prodotti pensionistici individuali paneuropei (PEPP) di cui al regolamento (UE) 2019/1238, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005, o quelli indicati dalle disposizioni nazionali di attuazione del Regolamento (UE) 2019/1238. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005, nonché ai fini dell'applicazione delle disposizioni nazionali di attuazione del regolamento (UE) 2019/1238.;

b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);

c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del

presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite. Ai fini di quanto stabilito dall'articolo 68, comma 6, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il costo o il valore di acquisto è pari al valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 182.

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

186. Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 80.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

187. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

188. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.

189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.

Questa disposizione sostituisce, a decorrere dal 24 aprile 2017, la precedente previsione di innalzamento fino a 4.000 euro del limite di cui al comma 182, per le aziende che coinvolgevano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

190. All'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2:

1) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

«f) l'utilizzazione delle opere e dei 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 e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100»;

2) la lettera f-bis) è sostituita dalla seguente:

«f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei 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 medesimi familiari»;

3) dopo la lettera f-bis) è inserita la seguente:

«f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12»;

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 22 dicembre 1986, n. 917:
Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi

Art. 51

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, c. 1, lettera e-ter);

b) LETTERA SOPPRESSA DAL D.L. 27 MAGGIO 2008, N. 93, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 24 LUGLIO 2008, N. 126;

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;

f) l'utilizzazione delle opere e dei 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 e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei 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 medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 25 GIUGNO 2008, N. 112, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2008, N. 133;

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestati dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta;

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

2-bis. Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:

a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO₂), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021;

b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste

estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato;

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

4-bis. COMMA ABROGATO DALLA L. 28 DICEMBRE 2015, N. 208.

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.

6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.

7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo

complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.

8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di ottantasette quarantesimi dell'indennità base o, limitatamente alle indennità di cui all'articolo 1808, comma 1, lettera b), del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5.

8-bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

Art. 100 Oneri di utilità sociale

1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

29 APR 2016

Reg. 1462
B
R. Zambetti

CORTE DEI CONTI



0009448-01/04/2016-SCCLA-Y31PREV-A



*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con
il Ministro dell'Economia e delle Finanze*

VISTO l'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il quale prevede che, 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;

VISTI i commi da 183 a 186 dello stesso articolo e, in particolare, il comma 186, il quale prevede che le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000;

VISTO il comma 187 dello stesso articolo, il quale prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

VISTO il comma 188 dello stesso articolo, il quale demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la individuazione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182, nonché delle modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro di cui al comma 189, nonché le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187 del medesimo articolo;



VISTO il comma 189 dello stesso articolo, il quale prevede che il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188;

VISTO il comma 190 dello stesso articolo, il quale modifica il comma 2 e introduce il comma 3-*bis* all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

VISTO il comma 191 dello stesso articolo, il quale prevede che le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono ridotte di 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021 e 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022;

VISTO l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quale prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

VISTO l'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, il quale prevede che 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

DECRETA

Art. 1
(*Oggetto e finalità*)



1. Ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190, della legge n. 208 del 2015, il presente decreto disciplina:

- a) i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- b) gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- c) le ulteriori modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191.

2. Il presente decreto disciplina, altresì, le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 1, lettera a).

3. Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 182 a 185, della legge n. 208 del 2015 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui allo stesso comma 182.

Art. 2

(Premi di risultato e criteri di misurazione)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

2. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Art. 3

(Partecipazione agli utili)



1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile.

2. Agli utili distribuiti ai sensi del comma 1 si applica l'articolo 95, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

Art. 4

(Coinvolgimento paritetico dei lavoratori)

1. L'incremento di cui all'articolo 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015 è riconosciuto qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la 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.

2. Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al comma 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Art. 5

(Deposito e monitoraggio dei contratti)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 e 189, della legge, n. 208 del 2015, il deposito di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto, redatta in conformità al modello di cui all'allegato n. 1. Il modello di dichiarazione è reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - www.lavoro.gov.it e aggiornato con decreto direttoriale.

Art. 6

(Voucher)

1. L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 3-bis, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico. Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a



terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

2. In deroga a quanto disposto dal comma 1, i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 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.

3. L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207

Art. 7
(Efficacia)

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi.

2. Nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge n. 208 del 2015 e dal presente decreto. Nei casi di cui al presente comma, il deposito dei contratti, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, unitamente all'autodichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto.

Il presente decreto sarà trasmesso ai competenti organi di controllo e pubblicato sul sito web del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it (sezione pubblicità legale) e, in avviso, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

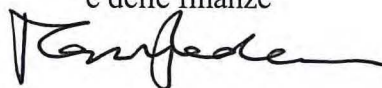
Roma, il

25 MAR 2016

Il Ministro del lavoro
e delle politiche sociali



Il Ministro dell'economia
e delle finanze



Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali (Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)

Sezione 1 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data di sottoscrizione

DTL *

Anni di validità (barrare quali) **2015** **2016** **2017** **2018** **2019**

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio *

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)

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

- Welfare aziendale
- Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto

File Contratto *

Seleziona

Sezione 9 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art....., il sottoscritto, in qualità di Dell'azienda Dichiaro che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM.....



* Obbligatorio



Direzione Centrale Normativa

Roma, 15 giugno 2016

***OGGETTO: Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1 commi 182-190
legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016).***

PREMESSA	4
1. TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO E DELLE SOMME DERIVANTI DALLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI.....	5
1.1. Ambito soggettivo di applicazione dell’agevolazione.....	6
1.1.1. Il settore privato.....	6
1.1.2. I dipendenti interessati	8
1.2. Ambito oggettivo: le retribuzioni agevolabili	10
1.3 Il presupposto della contrattazione collettiva.....	13
1.4. Ammontare dei premi agevolabili	15
1. 5. Applicazione dell’imposta sostitutiva del 10 per cento.....	17
2. BENI E SERVIZI (BENEFIT) NON SOGGETTI A TASSAZIONE	19
2.1 Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f).....	20
2.2 Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis).....	21
2.3 Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter)	23
2.4 Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione	24
2.5. Le deroghe dell’articolo 6 del Decreto	26
2.5.1: I voucher emessi per più beni, prestazioni o servizi.....	26
2.5.2 Buoni pasto	28

3 BENI E SERVIZI (BENEFIT) EROGATI IN SOSTITUZIONE DI PREMI.....	29
3.1 Ambito applicativo	29
3.2 Benefit di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR.....	32
4. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELL'AGEVOLAZIONE	35
4.1 Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente.....	35
5. EFFICACIA TEMPORALE DELLE NUOVE DISPOSIZIONI	37

PREMESSA

L'articolo 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016) ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, che si sostanzia nell'attribuzione di opere, servizi nonché in alcuni casi somme sostitutive (di seguito anche *benefit*), connotati da particolari rilevanza sociale.

Si tratta di disposizioni che interessano diverse componenti del reddito di lavoro dipendente collegate tra di loro in un disegno unitario, finalizzato a ridurre l'onere fiscale gravante sul lavoro subordinato, sia a favore dei dipendenti - assoggettati ad una minor tassazione per alcune voci retributive - sia a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri contributivi dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito di lavoro dipendente ed alla possibilità di dedurre – nella determinazione di tale reddito - spese sostenute per il welfare aziendale in precedenza soggette invece a una limitata deducibilità..

Le nuove misure attribuiscono, inoltre, rilevanza alla contrattazione aziendale o territoriale di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le cui previsioni assumono un ruolo centrale nella applicazione dei benefici.

In particolare i commi da 182 a 189 della legge di Stabilità hanno reintrodotta, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento per i premi di produttività del settore privato, delineata sulla falsariga delle misure temporanee previste in anni precedenti ma con importanti elementi di novità, tra cui l'estensione del beneficio alla partecipazione agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori e la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di ricevere i premi sotto forma di benefit detassati.

Il comma 190, a complemento di tali previsioni, interviene in materia di benefit che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente ed, in particolare, amplia le ipotesi che possono essere previste in sede di

contrattazione anziché decise unilateralmente dal datore di lavoro, favorendo la loro erogazione in sostituzione delle retribuzioni premiali, ed inoltre, consentendo di corrispondere i benefit mediante titoli di legittimazione, ne rende più agevole la fruizione.

Le modalità applicative delle disposizioni sono disciplinate dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) in data 16 maggio 2016 (di seguito Decreto), di cui è stato dato avviso nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016.

La presente circolare redatta, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra l'agevolazione introdotta per i premi di produttività, facendo riferimento anche ai precedenti di prassi che risultino ancora attuali, date le analogie tra la agevolazione in commento e quelle preesistenti, prorogate fino al 2014.

Sono inoltre esaminate le nuove disposizioni in materia di benefit, anche al fine di delineare il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali ed è chiarito l'ambito entro il quale è consentita la sostituzione tra le due componenti.

In seguito, per TUIR si intende il Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. I documenti di prassi richiamati sono pubblicati nella banca dati documentazione tributaria, sul sito www.agenziaentrate.it.

1. TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO E DELLE SOMME DERIVANTI DALLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità prevede l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale nella misura del 10 per cento, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, ai premi di risultato di ammontare variabile la cui

corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di importo di 2.000 euro lordi, elevato a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

1.1. Ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione

1.1.1. Il settore privato

L'ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione risulta definito dalle specifiche caratteristiche che devono connotare il datore di lavoro e i dipendenti, sostanzialmente analoghe a quelle previste nel quadro delle precedenti edizioni dell'agevolazione.

Per quanto riguarda il datore di lavoro, ai sensi del comma 186 della legge di Stabilità 2016, l'agevolazione risulta riservata, come per il passato, al settore privato.

Si richiama in proposito, pertanto, la circolare n. 59 del 2008 (par. 15) con la quale è stato chiarito che sono escluse dalla applicazione della norma agevolativa le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ossia *“tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.”*.

Atteso il tenore letterale della norma, sono per contro assoggettabili ad imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di enti pubblici

economici, in quanto tali enti non rientrando tra le amministrazioni pubbliche di cui al richiamato articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, possono essere compresi nel settore privato.

Nell'ambito del settore privato, individuato, per esclusione, nei datori di lavoro che non rientrano tra le amministrazioni di cui al Decreto legislativo n. 165 del 2001, il beneficio può essere attribuito anche in relazione ai premi erogati ai propri dipendenti da enti del settore privato che non svolgono attività commerciale. Al riguardo, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (con nota del 13 marzo 2015), fornendo un parere alla scrivente ha chiarito che, secondo quanto precisato dalla *circolare n. 59 del 2008*, *l'espressione somme erogate a livello aziendale va inteso in senso atecnico, con la conseguenza che il beneficio può essere attribuito anche ai datori di lavoro non imprenditori e che il riferimento al settore privato sembrerebbe finalizzato solo ad escludere le pubbliche amministrazioni.*

Tale orientamento interpretativo può ritenersi, in linea di principio, aderente anche al contenuto del comma 186 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, naturalmente nella misura in cui risultino comunque rispettati gli altri presupposti richiesti dalla normativa agevolativa con riferimento, in particolare, alla correlazione tra i premi e i requisiti di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione come definiti dalla contrattazione collettiva secondo le indicazioni del Decreto.

Non osterebbe a tale interpretazione la previsione del comma 182 della legge di Stabilità, che estende l'applicazione del regime agevolato alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, in quanto il riferimento agli utili non appare finalizzato a circoscrivere l'applicazione del beneficio fiscale, bensì ad individuare una ulteriore modalità di erogazione delle retribuzioni premiali agevolabili.

Come chiarito con la predetta circolare n. 59/E del 2008, par. 1, nonché con la circolare n. 3/E del 2011, par.3.11, rientrano, infine, nell'ambito del settore privato le Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri

dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni, nonché gli esercenti arti e professioni sempreché le retribuzioni che erogano ai propri dipendenti rispondano alle caratteristiche previste dalla norma agevolativa.

1.1.2. I dipendenti interessati

Ai sensi del comma 186 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, l'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a euro 50.000. La misura indicata richiede quindi, analogamente alle precedenti agevolazioni due requisiti: uno di natura qualitativa, costituito dalla natura del reddito prodotto, l'altro di natura quantitativa, individuato nel limite reddituale.

Per il primo aspetto, il tenore letterale della norma esclude che l'agevolazione sia applicabile ad altre categorie di soggetti, quali, ad esempio, i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, lettera *c-bis*, del TUIR.

Per quanto concerne il limite reddituale, si evidenzia che le nuove norme, avendo stabilito un tetto più elevato rispetto a quello previsto dalle precedenti edizioni, fissato in euro 40.000, ampliano la platea dei lavoratori che possono accedere al beneficio.

Il limite reddituale di euro 50.000 deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, e deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni di cui all'articolo 49, comma 2, del TUIR, equiparate ai redditi di lavoro dipendente dal medesimo articolo 49 del TUIR (*cf.* circolare n. 49/E del 2008, par. 1.1.; circolare n. 11/E del 2013, par. 1).

Analogamente a quanto chiarito in relazione alle precedenti agevolazioni, ai fini della verifica del limite, occorre considerare il reddito soggetto a tassazione ordinaria. Dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere

esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata (*cf.* circolare n. 49 del 2008 par. 1.1.; circolare n. 11/E del 2013, par. 1).

In base a quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 3, del Decreto, e come previsto per il passato, tuttavia, il reddito è determinato “*al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui al...comma 182*”. Si evidenzia in proposito che gli emolumenti premiali non entreranno invece nel computo della soglia reddituale di euro 50.000, cui è subordinato l'accesso al regime agevolato, nel caso in cui siano stati sostituiti – su scelta rimessa al dipendente in base a quanto previsto dalla legge di Stabilità - con le prestazioni di welfare aziendale escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Devono inoltre essere considerate nel computo del limite le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate a tassazione in Italia (*cf.* circolare n. 59/E del 2008 par. 8). Ad esempio un soggetto che nel 2016 assume la residenza in Italia e riceve retribuzioni premiali, se nel 2015, anno in cui era residente all'estero, ha lì svolto attività di lavoro dipendente, deve verificare se il reddito di lavoro dipendente tassato all'estero sia stato di ammontare superiore a 50.000 euro.

I redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero da soggetti residenti, assoggettati a tassazione in Italia ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del TUIR, devono essere computati nel limite reddituale di euro 50.000 sulla base dell'ammontare convenzionale ivi previsto. Resta fermo, naturalmente che l'applicazione dell'imposta sostitutiva riguarda solo i casi in cui la retribuzione premiale non è assorbita dalla determinazione forfetaria della base imponibile convenzionalmente determinata.

Rientra nel computo della soglia reddituale di 50.000 euro anche la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga, ai sensi dell'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014 (c.d. Q.u.I.R., quota integrativa della retribuzione, secondo la definizione contenuta nell'articolo 1,

comma 1, lettera i) del d.P.C.M. 20.02.2015 n. 29). Tale parte integrativa della retribuzione difatti, per espressa previsione di legge, è assoggettata a tassazione ordinaria e concorre, pertanto, alla formazione del reddito complessivo da assoggettare ad imposizione (comma 756-bis dell'articolo 1 della legge n. 296 del 2006, introdotto dall'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014).

Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno precedente non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente (*cf.* circolare 59/E del 2008, par. 8; circolare 11/ E del 2013, par. 1) ed anche se il limite di 50.000 euro sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi ad essi assimilati.

Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, risulta parimenti irrilevante il superamento della soglia di reddito di lavoro dipendente di euro 50.000 nell'anno in cui sono erogati i premi agevolati o gli utili, fermo restando che determinerà l'esclusione del beneficio per i premi eventualmente erogati nell'anno successivo.

1.2. Ambito oggettivo: le retribuzioni agevolabili

L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale del 10 per cento si applica, in base a quanto previsto dal comma 182 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, ai *“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 dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188”*, nonché alle *“somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”*.

L'articolo 2 del Decreto definisce al comma 1 i premi di risultato e, successivamente, al comma 2, individua – con una elencazione esemplificativa – alcuni dei criteri di misurazione degli indici incrementali che possono essere previsti dalla contrattazione aziendale o territoriale ai quali i predetti premi devono essere commisurati.

In particolare, il Decreto prevede che per premi di risultato si intendono *“le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione”* (articolo 2, comma 1 del Decreto).

Riguardo ai criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, il comma 2 ne rinvia la definizione alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale, la quale deve *“prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell’aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall’accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati”*.

L’attuale normativa non riserva più il beneficio fiscale alla cosiddetta *“retribuzione di produttività”*, come definita nel d.P.C.M. del 22 gennaio 2013, ma ne limita gli effetti ai soli premi di risultato, escludendo dal regime agevolativo voci retributive quali, a titolo esemplificativo, le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro. In tale ottica deve essere considerato anche il riferimento alla variabilità delle somme – caratteristica tipica dei premi di risultato – che non deve essere intesa necessariamente come gradualità dell’erogazione in base al raggiungimento dell’obiettivo definito nell’accordo aziendale o territoriale.

A tal riguardo è necessario tenere ben presente la distinzione tra strutturazione dei premi e condizione di incrementalità degli obiettivi che dà diritto al beneficio fiscale.

La strutturazione dei premi è, infatti, l’insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto alla corresponsione di una

data somma. La combinazione delle varie condizioni può avvenire in vari modi ed è regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva.

Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva, che dovranno essere riportati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto, al momento della presentazione della dichiarazione di conformità.

In tale contesto il comma 183 della legge di Stabilità prevede espressamente che ai fini della determinazione dei premi di risultato sia “*computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità*”, escludendo quindi che eventuali indicatori stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, riferiti ai giorni di presenza, possano penalizzare le assenze di maternità.

Si ritiene che, come per il passato (*cfr.* circolare 3/E del 2011, paragrafo 3.1.), possono essere ammessi al beneficio di cui all'articolo 1, comma 182 della legge n.208 del 2015 anche i ristorni ai soci lavoratori di cooperative di cui all'articolo 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142 nella misura in cui siano conformi alle previsioni introdotte dalla legge di Stabilità per il 2016 e dal Decreto. La peculiarità dell'istituto del ristorno comporta che la cooperativa sia tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni, secondo le modalità di cui all'articolo 5 del Decreto. Anche la distribuzione dei ristorni deve risultare dal modello di dichiarazione allegato al Decreto, attraverso la compilazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa che, in questo caso, potrà essere utilizzata anche per i ristorni ai soci lavoratori di cooperative.

Una novità introdotta dalla legge in esame è data dalla possibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva anche le “*somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa*” (articolo 1, comma 182). Sotto questo

profilo, l'articolo 3 del Decreto specifica che “*per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile*”. Non si tratta quindi dell'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale bensì della modalità di erogazione della retribuzione, prevista dal libro V del codice civile nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, secondo la quale il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili. Ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro (articolo 2554 c.c.) è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio (artt. 2423, 2435, 2464, 2491, 2516 del c.c.), in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (articolo 2433 e seguenti c.c.).

Si evidenzia che in base alla formulazione della norma e dello stesso Decreto, la partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Tali elementi devono, invece, ricorrere in caso di corresponsione dei premi di risultato, agevolabili anche per le imprese in perdita.

Anche l'erogazione di somme sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa deve risultare dalla compilazione dell'apposita Sezione contenuta nel modello di dichiarazione allegato al Decreto.

1.3 Il presupposto della contrattazione collettiva

Il comma 187 della legge di Stabilità prevede che, ai fini della applicazione delle disposizioni in materia di lavoro dipendente, introdotte dalla stessa legge di Stabilità (commi da 182 a 191), le somme e i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva, e quindi sia i premi di risultato rispondenti ai criteri definiti dal Decreto che gli utili da distribuire, devono essere “*erogati in*

esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81" (comma 187).

In base al richiamato articolo 51 del d.lgs n. 81 del 2015, concernente la *"disciplina organica dei contratti di lavoro"* gli agenti negoziali legittimati alla sottoscrizione degli accordi sono individuati *"Salvo diversa previsione... nelle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria"*.

L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, come chiarito già in passato con circolare n. 3/E del 2011 (par. 1.)

Ai sensi del comma 187 e degli artt. 2 e 4 del Decreto, risulta demandata al contratto la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali nonché degli strumenti e delle modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro ai fini dell'incremento da 2.000 a 2.500 euro dell'importo massimo agevolabile.

E' inoltre necessario che siano gli accordi contrattuali a riconoscere la possibilità, prevista dal comma 184, di erogare i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente, sottraendo in tal modo alla contrattazione individuale una scelta che per il dipendente determinerebbe ripercussioni anche sul piano previdenziale.

Un'ulteriore condizione che occorre evidenziare riguarda l'articolo 5 del Decreto 25 marzo 2016, laddove si stabilisce che per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva introdotta dall'articolo 1, commi 182 e 189, della legge n. 208 del 2015 è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali, che prevedono la erogazione di premi di risultato e di somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa siano depositati (in attesa dell'effettivo avvio dell'Ispettorato nazionale del lavoro) presso la Direzione territoriale del lavoro

competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto. Il deposito del contratto e la relativa dichiarazione andranno effettuati utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione “Servizi” del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all’indirizzo: www.lavoro.gov.it.

In caso di contratti territoriali o aziendali che al 16 maggio, data di pubblicazione del Decreto sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, risultino già depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente ai sensi dell’articolo 14 del Decreto legislativo n. 151 del 2015 (ad esempio un contratto territoriale già depositato a cura di una delle Parti sociali firmatarie), il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell’avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito). In caso di contratti collettivi territoriali il datore di lavoro, all’atto della compilazione del modulo, dovrà evidenziare nella Sezione 2 la tipologia di contratto “Territoriale”.

In via generale, con particolar riferimento ai contratti collettivi territoriali, il termine di 30 giorni previsto dal Decreto è da riferirsi al deposito dei soli contratti, mentre la dichiarazione di conformità potrà essere compilata e trasmessa dal datore del lavoro anche successivamente a tale termine, purché tale adempimento avvenga anteriormente al momento della attribuzione dei premi di risultato ovvero della erogazione delle somme a titolo di partecipazione agli utili di impresa.

1.4. Ammontare dei premi agevolabili

L’imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionale e comunale, pari al 10 per cento dei premi e somme erogati dal sostituto d’imposta, opera entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro annui lordi, sia per i premi di risultato che per gli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti. Nella ipotesi di

erogazione sia di premi che di utili il limite va applicato alla somma delle due componenti e non è superabile neanche in presenza di più rapporti di lavoro (*cfr.* circolare 49/E del 2008, par. 1.4).

In entrambi i casi, come già precisato, il limite di 2.000 euro è elevabile, in base a quanto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, a 2.500 euro per le aziende che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità specificate dal Decreto. A questo proposito, è opportuno chiarire come le disposizioni recentemente introdotte siano finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo 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. Per tale motivo, come specificato nel Decreto, 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.

Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi 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. In presenza di tali forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori l'agevolazione può essere riconosciuta nel maggior limite di premio o di utile di 2.500 euro a tutti i lavoratori dell'azienda.

In base al comma 191 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, le erogazioni premiali non usufruiscono, invece, dello sgravio contributivo introdotto dall'articolo 1, comma 67, della legge 24 dicembre 2007, n. 247; le risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi vengono difatti destinate alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

L'assoggettamento a contribuzione previdenziale dei premi di produttività non altera il limite di importo entro cui questi sono fiscalmente agevolabili, pari, come detto, a 2.000 o a 2.500 euro. Ai fini del calcolo dell'imposta sostitutiva, tale limite deve essere assunto al netto dei contributi previdenziali, sia per la quota a carico del datore di lavoro che per la quota a carico del lavoratore, in quanto gli oneri contributivi sono esclusi dalla concorrenza al reddito di lavoro dipendente, considerata l'armonizzazione tra base retributiva imponibile ai fini fiscali e contributivi (articolo 6 del d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314; *cf.* circolare INPS n. 263 del 24 dicembre 1997).

Il limite di 2.000/2.500 euro deve intendersi, pertanto, al lordo della ritenuta fiscale del 10 per cento e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie (*cf.* circolare 59/E del 2008, par. 14); eventuali importi eccedenti sono assoggettati alla tassazione ordinaria.

1. 5. Applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità prevede, quale misura di favore per le retribuzioni premiali, l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali nella misura del 10 per cento, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano all'imposta sostitutiva, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette. La agevolazione, sia per la natura sostitutiva dell'imposta da applicare sia per il livello della aliquota, risulta analoga a quella prevista dalle precedenti disposizioni di favore in materia. Se ne differenzia, tuttavia, in quanto nonostante non sia stata inserita nel TUIR, è divenuta oggi una misura strutturale del sistema, avendo perso il carattere di provvisorietà che l'aveva in passato connotata. Le somme tassate con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni ad esso commisurate quali, ad esempio, le

detrazioni per carichi di famiglia o le detrazioni per reddito di lavoro dipendente; queste ultime, essendo previste in misura decrescente rispetto al reddito complessivo, spetteranno per un maggiore ammontare.

L'esclusione dal reddito complessivo di tali somme incide favorevolmente anche sulla spettanza del bonus IRPEF previsto dall'articolo 13, comma 1-bis, del TUIR, posto che le somme assoggettate ad imposta sostitutiva non devono essere computate nel reddito complessivo al fine di calcolare l'importo del credito spettante in relazione alla soglia dei 26.000 euro di cui al comma 1-bis dell'articolo 13 del TUIR.

Le medesime somme rilevano invece a favore del contribuente nei casi in cui il diritto a percepire il bonus venisse meno non per assenza del requisito reddituale, ma per assenza di imposta da versare (*cf.* circolare 9/E del 14 maggio 2014, par. 3.1).

La tassazione dei premi mediante imposta sostitutiva può risultare in alcuni casi sfavorevole al dipendente in quanto esclude la possibilità di far valere oneri deducibili o detraibili - che consentono di ridurre, rispettivamente, la base imponibile da assoggettare all'IRPEF o l'ammontare dell'IRPEF dovuta - i quali, in assenza di una diversa specifica previsione, possono essere computati solo in sede di tassazione ordinaria del reddito complessivo. Da qui la possibilità riconosciuta al dipendente di optare per la tassazione ordinaria se ritenuta più favorevole (*cf.* circolare n. 49/E del 2008, par. 1.5; circolare n. 11/E del 2013, par. 4).

I redditi assoggettati ad imposta sostitutiva rilevano ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) in quanto non è presente nella legge di Stabilità la previsione, contenuta nel disegno di legge "recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge di Stabilità 2016)" che ne escludeva espressamente la rilevanza a tale fine. Restano applicabili pertanto le regole generali in base alle quali il reddito rilevante ai fini ISEE è ottenuto sommando anche i redditi assoggettati ad imposta sostitutiva (d.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159, *Regolamento concernente*

le revisione delle modalità di determinazione e i campi di applicazione dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)). I predetti redditi si computano inoltre ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

2. BENI E SERVIZI (BENEFIT) NON SOGGETTI A TASSAZIONE

La legge di Stabilità è intervenuta anche nel ridefinire le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto “welfare aziendale”. Si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente.

In particolare, il comma 190 dell'articolo 1 della legge di Stabilità ha apportato modifiche alla disciplina del reddito di lavoro dipendente, rilevanti anche per i piani di welfare aziendale o di *flexible benefit*, ovvero i piani che mettono a disposizione del dipendente un paniere di “utilità” tra i quali questi può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze. La disposizione ha ampliato le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, attraverso un intervento sistematico nell'articolo 51 del TUIR. In particolare, ha modificato le lettere f) ed f-bis) del comma 2, ha introdotto la lettera f-ter) nel medesimo comma nonché il comma 3-bis, in base al quale i benefit indicati nei commi 2 e 3 possono essere erogati mediante la attribuzione di titoli di legittimazione.

Le citate lettere f) ed f-bis), che individuano le erogazioni connotate dalle particolari finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono state oggetto nel tempo di ripetuti interventi normativi che ne hanno in vario modo definito le modalità di erogazione, al fine di distinguere quelle che potevano essere corrisposte anche in somme di denaro, rispetto alle altre attribuibili solo in prestazioni, opere o servizi, nonché quelle che non potevano essere oggetto di contrattazione ma dovevano essere erogate in via volontaria dal datore di lavoro.

Tali aspetti sono stati ora nuovamente ridefiniti dalle modifiche in esame che, tuttavia, hanno mantenuto inalterata la caratteristica essenziale, che connota le citate lettere f), f-bis) nonché la nuova lettera f-ter) dell'articolo 51 del TUIR, in base alla quale la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è subordinata alla condizione che i benefit siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti. La precedente prassi ha chiarito che nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano.

Di conseguenza, le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente (*cf.* circolare 326 del 1997, par. 2.2.6). articolo

2.1 Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f)

In base alla nuova formulazione della lettera f) dell'articolo 51 del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“l'utilizzazione delle opere e dei 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 e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;”*.

La modifica innova rispetto alla precedente formulazione in quanto esclude dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali e non solo quando siano volontariamente erogati dal datore di lavoro, uniformandone per tale aspetto la disciplina a quella prevista dalle successive lettere f-bis) ed f-ter).

La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

Resta invariato l'ambito oggettivo di applicazione della norma che comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, che, come affermato dalla precedente prassi (*cf.* circolare 326 del 1997; circolare 238 del 2000), possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore. Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.

Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, da parte di strutture esterne all'azienda ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, la disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.

2.2 Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis).

La lettera f-bis), nella nuova formulazione, dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente *“le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di*

dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei 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 medesimi familiari;”.

Le modifiche apportate sono principalmente volte ad ampliare e meglio definire i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai familiari del dipendente, anche fiscalmente non a carico, limitati nella precedente formulazione alle “*...somme,.. servizi,.. prestazioni per la frequenza di asili nido e di colonie climatichenonché ... borse di studio*”.

Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre, sostituisce la locuzione “colonie climatiche”, ormai desueta, con “centri estivi e invernali” e “ludoteche”.

La menzione delle borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti, presente anche nella precedente disposizione, completa la gamma dei benefit con finalità didattiche e di istruzione, per la cui definizione possono tornare utili i chiarimenti forniti con la circolare n. 238 del 2000, con la quale è stato precisato che rientrano nella lettera f-bis) le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all’articolo 12. In tale nozione possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell’ambito scolastico.

Data l’ampia formulazione della lettera f-bis), sono riconducibili alla norma il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d’istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l’offerta –anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting.

Per quanto concerne le modalità di erogazioni delle prestazioni, l'attuale formulazione della lettera f-bis) conferma la possibilità che il datore di lavoro eroghi i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

2.3 Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter)

Il comma 190 dell'articolo 1 della legge di Stabilità ha introdotto la lettera f-ter) al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. In ragione di tale disposizione, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;”*.

La norma, nell'intento di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese.

Malgrado la dizione della norma non faccia riferimento ai servizi, tale omissione non appare significativa posto che questi possono comunque rientrare nella previsione della lettera f). Con circolare n. 2/E del 2005 è stato precisato che i soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente

richiamate e deve risultare da certificazione medica. L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricolleggi all'esistenza di patologie.

Per quanto concerne la individuazione dei familiari anziani, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del TUIR

2.4 Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione

L'articolo 1, comma 190, lettera b), ha inserito, dopo il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, il comma 3-bis secondo cui *“ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.”*.

Il comma 3-bis, nel disciplinare in via generale tale modalità di erogazione dei benefit, sancisce che i titoli che li rappresentano, anche se connotati da un valore nominale, non configurano denaro. Sono superate, pertanto, le incertezze interpretative sulla natura del titolo emerse in passato, risolte dalla prassi amministrativa attraverso un esame caso per caso.

La specifica disciplina delle caratteristiche e delle modalità di fruizione dei titoli in esame è dettata dall'articolo 6 del Decreto il quale li definisce “voucher” e stabilisce, al comma 1, che *“...Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare”*. Sono previste poi dai successivi commi 2 e 3 alcune deroghe alle regole generali.

Il comma 1 dell'articolo 6 del Decreto connota il documento di legittimazione come un titolo rappresentativo di una specifica utilità; la

previsione secondo cui il documento deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale prefigura una esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta che, ai sensi della prima parte del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9 del TUIR. Si ricorda che con risoluzione n. 26/E del 2010 è stato chiarito che il valore normale può essere costituito anche dal prezzo scontato, praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore.

Pertanto, i voucher di cui al citato comma 1:

- 1) non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili;
- 2) non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR.

I "voucher" hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono pertanto la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

L'oggetto della prestazione alla quale il titolo può dare diritto, secondo quanto previsto dallo stesso comma 190, deve consistere in un bene o un servizio e, pertanto, il voucher non può essere rappresentativo di somme di denaro.

L'uso del voucher agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati, alle quali, come già detto, il datore di lavoro può fare ricorso a condizione che il dipendente non intervenga nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, potendo altrimenti configurarsi un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro ove non previsto. Anche nel caso dei voucher il dipendente assume la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

La prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore

nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto.

Non rilevano ai fini in esame, eventuali corrispettivi pagati dal dipendente alla struttura che eroga il benefit, a seguito di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente dal dipendente. Ad esempio se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante voucher consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso contrattato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione del voucher.

2.5. Le deroghe dell'articolo 6 del Decreto

2.5.1: I voucher emessi per più beni, prestazioni o servizi

In deroga al principio in base al quale i voucher *“devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale”* (articolo 6, comma 1, del Decreto), il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto, prevede che *“i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro”*.

La deroga alle regole generali contenute nel comma 1 costituisce una eccezione al “divieto di cumulo”, potendo un unico voucher rappresentare più beni e servizi, di importo complessivo non superiore a 258, 23 euro.

La pluralità di beni e servizi erogabili attraverso l'utilizzo di un unico voucher si riflette sulle modalità di individuazione dei beni e servizi rappresentati dal titolo di legittimazione.

Mentre il voucher monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato *ab origine e definito nel valore*, il voucher cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio – ad esempio - ad una elencazione contenuta su una

piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel “carrello della spesa”, per un valore non eccedente 258,23 euro. Depono in tal senso la *ratio* della norma, che ha riguardo al valore complessivo dei beni e servizi di cui all’articolo 51, comma 3, del TUIR, che non deve eccedere 258,23 euro.

E’ sufficiente, pertanto, che il valore dei beni e servizi erogati non ecceda il limite di 258,23 euro; diversamente l’intero importo concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Si ricorda che il comma 3 dell’articolo 51 del TUIR -statuisce l’esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d’imposta, a euro 258,23. Con circolare n. 59/E del 2008 sono state ricondotte nell’ambito di applicazione di tale ultima norma le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi (ad es. buoni carburante) di importo non superiore al citato limite. La determinazione del valore da attribuire ai beni e servizi offerti ai fini della verifica della soglia di esenzione avviene ai sensi dell’articolo 9 del TUIR.

La soglia di esenzione di euro 258,23, riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente, ad eccezione delle esclusioni specificatamente previste. La soglia, inoltre, deve essere verificata, anche per i voucher, con riferimento all’insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo di imposta. Qualora il valore dei fringe benefit, complessivamente erogati nel periodo d’imposta – sia sotto forma di voucher che nelle modalità ordinarie – superi il citato limite di 258,23 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

2.5.2 Buoni pasto

Il comma 3 dell'articolo 6 del Decreto fa salva la disciplina relativa ai servizi sostitutivi di mensa prevedendo che *“l'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal Decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207”*.

L'espressa salvaguardia delle disposizioni di cui al d.P.R. n. 207 del 2010 sottrae i buoni pasto alla disciplina di cui all'articolo 6 del Decreto in considerazione delle loro specificità e funzione, che li differenziano dai voucher.

I voucher di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto costituiscono, pertanto, uno strumento distinto dalle prestazioni sostitutive del servizio di mensa (c.d. buoni pasto o ticket) di cui al comma 2, lettera c), dell'articolo 51 del TUIR, le quali non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“...fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica ...”*.

Il mantenimento delle disposizioni disciplinanti le caratteristiche e la regolamentazione dell'utilizzo dei buoni pasto consente di recuperare gli orientamenti interpretativi formati in relazione al trattamento fiscale dei suddetti strumenti, tra cui la risoluzione n. 26 del 2010, con la quale è stato precisato che *“L'importo del loro valore nominale che eccede il limite di 5,29 euro non può essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51...”*.

La funzione dei buoni pasto resta quella di permettere all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del documento (articolo 285, comma 4, lettera a), del d.P.R. n. 207 del 2010). L'importo dei buoni pasto che eccede il citato limite di 5,29 euro, o 7 euro per i ticket elettronici, concorre pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Riguardo alle caratteristiche del c.d. “buono pasto”, anche nel contesto delle norme disciplinanti la conversione dei premi di risultato il buono pasto potrà continuare ad essere utilizzato *“durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a*

tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto..." (articolo 285, comma 4, lettera c), del d.P.R. n. 207 del 2010).

Dai richiami operati si possono trarre le conclusioni che seguono.

Il buono pasto, al pari del voucher, non è "cedibile, commercializzabile, cumulabile o convertibile in denaro" ed è "utilizzabile esclusivamente per l'intero valore facciale" (lettera d) ed e) del d.P.R. n. 207 del 2010); per i buoni pasto, a differenza di quanto previsto per i voucher dall'articolo 6, comma 1, del Decreto, non è preclusa la possibilità di integrazione monetaria da parte del dipendente.

L'emissione del buono pasto, a differenza di quella del voucher, è riservata esclusivamente dalle società aventi i requisiti di cui al comma 1 dell'articolo 285 del d.P.R. n. 207 del 2010.

Infine, laddove la sostituzione con voucher riguardi i beni e servizi di cui al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, l'erogazione – al pari del buono pasto - dovrà essere rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi, secondo le precisazioni fornite nei paragrafi precedenti (*cf.* circolare n. 326/E del 1997; circolare n. 188/E del 1998).

3 BENI E SERVIZI (BENEFIT) EROGATI IN SOSTITUZIONE DI PREMI

3.1 Ambito applicativo

L'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità dispone che *"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"*.

La disposizione attribuisce al dipendente un'ulteriore facoltà di scelta in relazione ai premi di risultato, in quanto accanto alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva, in luogo di quella ordinaria, gli riconosce anche la possibilità di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, prevedendo che, in ogni caso, i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR non scontino alcuna tassazione, nei limiti previsti dai citati commi.

Ai sensi del successivo comma 187, la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali; l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR.

In considerazione della circostanza che né la legge né il Decreto dettano ulteriori regole, si deve ritenere che l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso.

L'ambito di applicazione del comma 184, a prescindere dagli aspetti civilistici relativi alla sostituibilità tra remunerazioni monetarie e remunerazioni in natura, sotto il profilo fiscale, deve essere valutato in base a criteri sistematici che pongono la disposizione in connessione con gli altri commi della stessa legge di Stabilità, concernenti il reddito di lavoro dipendente, e con i principi generali dettati dall'articolo 51 del TUIR.

In particolare, si evidenzia che il dato testuale del comma 184, nel confermare la detassazione dei benefit, fa riferimento all'ipotesi in cui i beni e i servizi indicati nell'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR siano fruiti "*...in sostituzione....delle somme di cui al comma 182*" ovvero dei premi di risultato e degli utili, altrimenti soggetti all'imposta sostitutiva.

La portata del comma 184, limitata ai soli premi di risultato e agli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva richiamati al comma 182, risulta, inoltre,

confermata dal fatto che non sono presenti né nella relazione tecnica alla legge di Stabilità né nel Decreto elementi che possano far emergere una diversa volontà del legislatore.

Pertanto, la disposizione secondo cui i beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo restano detassati anche se fruiti in sostituzione di somme resta limitata all'ipotesi in cui ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- le somme costituiscano premi o utili riconducibili al regime agevolato (articolo 1, comma 182, della legge di Stabilità per il 2016);

- la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR.

Il benefit erogato in sostituzione del premio di risultato, nei termini consentiti dal comma 184, dovrà essere valorizzato ai sensi dell'articolo 9 del TUIR e potrà consistere anche in una somma di denaro, ove ciò sia previsto dai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51 del TUIR (es. rimborso spese scolastiche), o essere erogato mediante voucher. La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

Il comma 184 disciplina le fattispecie in cui sia contemplata la possibilità di conversione di premi o utili, aventi i requisiti sopra descritti, in benefit di cui ai commi 2 e 3, ultimo periodo, dell'articolo 51 del TUIR.

La norma non trova applicazione di conseguenza nei seguenti casi:

1. Conversione tra remunerazione monetaria e benefit prevista al di fuori delle condizioni stabilite per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui al comma 182 della legge di Stabilità. Ad esempio nel caso in cui i beni e servizi siano erogati a dipendenti con un reddito superiore, nell'anno precedente a quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione dei premi di risultato o utili, o siano erogati a dipendenti con reddito inferiore, nell'anno precedente quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione di premi non correlati ad incrementi di produttività, qualità ed efficienza. In tali casi i beni e servizi concorrono alla

determinazione del reddito di lavoro dipendente, secondo le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 1, del TUIR.

2. I benefit sono erogati senza possibilità di conversione monetaria. L'obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, la erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità. In tal caso, i beni e servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente se rientrano nelle fattispecie esentative dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

Invero, si ritiene che le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non siano volte ad alterare le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.

3.2 Benefit di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR

L'irrelevanza reddituale dei benefit fruiti in sostituzione di premi o di utili erogati ai dipendenti, in base a quanto già precisato, soggiace ai seguenti limiti:

- l'ammontare massimo delle somme assoggettabili ad imposta sostitutiva;
- gli importi stabiliti per dette utilità dai commi 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR.

Le remunerazioni premiali agevolate possono essere sostituite da uno o più beni e servizi indicati nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR, tenuto conto delle modifiche normative allo stesso articolo 51, già esaminate.

Ad esempio, 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 ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR, eventualmente in aggiunta ai contributi già versati dal datore di lavoro o dallo stesso dipendente.

In ragione del comma 182 in esame, 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 previsto dalla richiamata lettera a). Ad esempio, se ai sensi della lettera a) sono versati alla cassa avente esclusivamente fine assistenziale contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615, 20.

Il lavoratore può sostituire il premio di risultato, nel limite di 2.000/2.5000 euro, con prestazioni sostitutive del servizio di mensa, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. In tali ipotesi, la conversione dei premi di risultato in buoni pasto - con quota esente giornaliera fino ad euro 5,29 se in formato cartaceo, ovvero fino ad euro 7 se in formato elettronico - deve avvenire nel rispetto delle disposizioni previste al riguardo dal d.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207, unitamente ai chiarimenti illustrati dalla scrivente con precedenti documenti di prassi (tra l'altro, circolare 326 del 1997 e ris. n. 63 del 2005). Analogamente, in caso di sostituzione del premio con l'indennità sostitutiva di mensa, devono essere rispettati le condizioni e i limiti previsti dalla citata lettera c) dell'articolo 51 (*cf.*, anche, circolare 326 del 1997 e risoluzione n. 41 del 2000).

In relazione ai servizi di trasporto collettivo di cui alla lettera d), l'esenzione da imposta può riguardare gli abbonamenti annuali ai mezzi di trasporto pubblico, per la tratta abitazione/luogo di lavoro e viceversa, a condizione che risultino rispettate le indicazioni fornite dall'Amministrazione Finanziaria con i documenti di prassi e, in particolare, con la circolare n. 326 del 23 dicembre 1997. I servizi di trasporto non contemplati dalla lettera d), richiesti in sostituzione del premio agevolato, possono essere detassati ai sensi dell'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51, nel limite di euro 258, 23.

La sostituzione, in esenzione di imposta, del premio di risultato agevolabile con azioni, può avvenire ai sensi della lettera g), entro il limite di

valore non eccedente complessivamente nel periodo d'imposta, euro 2.065,83. Pertanto, nell'ipotesi in cui, ricorrendo il presupposto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, il premio di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili, sia di importo non superiore ad euro 2.500, la sua conversione in azioni, al fine della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, non potrà eccedere euro 2.065,83. In caso di superamento di tale ultimo limite, la restante parte di premio agevolabile di euro 434,17 può essere assoggettata a imposta sostitutiva del 10 per cento, solo se erogata in denaro mentre se convertita in azioni deve essere assoggettata ad imposta progressiva, data l'applicabilità dell'imposta sostitutiva ai soli premi in denaro.

Per quanto concerne la lettera h) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, si ricorda che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, “... *le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste ...*”.

Come più volte chiarito, con tale disposizione il legislatore mira ad evitare che il lavoratore debba presentare la dichiarazione dei redditi al solo fine di fruire di oneri deducibili di cui il datore di lavoro è a conoscenza, avendo effettuato trattenute per gli stessi.

In ragione di ciò il lavoratore può chiedere al datore di lavoro che il proprio premio di risultato sia utilizzato per il sostenimento degli oneri previsti dall'articolo 10, comma 1, del TUIR, alle condizioni e nei limiti ivi indicati.

Ad esempio il lavoratore può chiedere al datore di lavoro di versare il premio di risultato al fondo di previdenza complementare di cui alla lettera e-bis) del comma 1 dell'articolo 10 del TUIR, cui risulta iscritto il dipendente, oppure al coniuge separato, a titolo di assegno alimentare.

In tali ipotesi, le medesime somme se fossero corrisposte al lavoratore e da questo versate al fondo di previdenza o al coniuge costituirebbero oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) o lettera d), e come tali non concorrerebbero alla formazione del suo reddito imponibile. Conseguentemente

tale ipotesi è soggetta ai limiti di esenzione previsto per l'onere ma non anche al limite di esenzione previsto per la sostituibilità dei premi di risultato.

Ad esempio in caso di premio di risultato di euro 4.000, convertito in contributi alla previdenza complementare, euro 2000 sono detassati ai sensi del comma 184, ed euro 2000 sono dedotti dal reddito complessivo ai sensi della lettera e-bis) dell'articolo 10 del TUIR, o non concorrono al reddito ai sensi della lettera h) dell'articolo 51 del TUIR.

Infine, stante la formulazione del citato comma 184, il dipendente può chiedere di sostituire il premio di risultato con “...il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23, n.d.r.) ...”. Per l'individuazione delle condizioni di applicazione della disposizione e del valore dei predetti beni ceduti e dei servizi prestati si rinvia ai chiarimenti forniti nei precedenti paragrafi.

4. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELL'AGEVOLAZIONE

4.1 Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente

L'applicazione del regime agevolato da parte del sostituto d'imposta costituisce la regola, “salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro” (articolo 1, comma 183).

Tale applicazione presuppone la previa verifica da parte del datore di lavoro del rispetto del limite di 50.000 euro di reddito del lavoratore alle sue dipendenze che, ai sensi del comma 186, deve essere riferito al precedente periodo d'imposta e includere anche le erogazioni premiali assoggettate ad imposta sostitutiva.

Il sostituto d'imposta, se ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, applica direttamente l'imposta sostitutiva mentre, se non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, applica l'imposta sostitutiva a condizione che il beneficiario attesti “... per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo

anno” (articolo, 1 comma 186), come indicato dalle istruzioni di prassi fornite, in passato, per tale ipotesi (*cf.* circolare 11/E del 2013).

Il datore di lavoro se accerta *ex post* che la retribuzione rientra nei presupposti richiesti per l’agevolazione può applicare l’imposta sostitutiva e recuperare le maggiori ritenute operate con la prima retribuzione utile, senza attendere le operazioni di conguaglio.

Il datore di lavoro, nella determinazione del premio deve computare, per espressa previsione di legge e come già precisato (v. *supra* par. 1.2) “...*il periodo obbligatorio di congedo di maternità*”.

Il sostituto deve indicare separatamente nella Certificazione Unica la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l’importo di quest’ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente.

Per quanto concerne il lavoratore, come chiarito con circolare n. 11 del 2013, questi è tenuto a comunicare al sostituto d’imposta l’insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nell’ipotesi in cui nell’anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente di importo superiore a euro 50.000 o se nell’anno di corresponsione degli emolumenti abbia percepito somme già assoggettate ad imposta sostitutiva ai fini della verifica del limite dei premi agevolabili.

Il dipendente, inoltre, può comunicare al proprio datore di lavoro la eventuale rinuncia al regime agevolato. Da tale rinuncia consegue che l’intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d’imposta, concorre alla formazione del reddito complessivo. In assenza della rinuncia scritta del prestatore di lavoro, il sostituto d’imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l’imposta sostitutiva. Tuttavia, se il sostituto d’imposta rileva che la tassazione sostitutiva è meno vantaggiosa per il lavoratore, anche in assenza di rinuncia da parte del lavoratore, può applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente (*cf.* circolare n. 11/E del 2013).

Il lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi, deve far concorrere al reddito complessivo i redditi che, nonostante l'assenza dei presupposti richiesti, siano stati assoggettati ad imposta sostitutiva. Il dipendente può utilizzare, inoltre, la dichiarazione dei redditi per applicare il regime che risulti per lui più favorevole. In particolare può assoggettare a tassazione ordinaria le somme in questione se il datore di lavoro vi abbia applicato l'imposta sostitutiva o, viceversa, applicare l'imposta sostitutiva se, pur sussistendone le condizioni, il datore di lavoro non vi abbia provveduto (in tal senso *cfr.* circolari n. 49 del 2008, par. 1.5 e n. 11 del 2013, par. 4).

Come già detto, le modalità di esercizio della facoltà di convertire i premi monetari in benefit, riconosciuta al dipendente dalla contrattazione di secondo livello, è rimessa alla autonomia negoziale.

5. EFFICACIA TEMPORALE DELLE NUOVE DISPOSIZIONI

L'articolo 7, comma 1, del Decreto attuativo stabilisce l'applicazione delle nuove disposizioni *“alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi”*.

Il successivo comma 2 detta una disciplina transitoria, in base alla quale *“nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dal Decreto”*.

Tenuto conto della finalità della disciplina, tesa ad incrementare la produttività delle aziende, nonché dell'entrata in vigore della norma primaria al 1° gennaio 2016, l'applicazione del regime sostitutivo ai premi erogati nelle more della emanazione del Decreto può essere riconosciuta laddove via sia una sostanziale corrispondenza delle previsioni contenute nel contratto aziendale o territoriale ai criteri di misurazione statuiti dal Decreto stesso. In tale evenienza, l'azienda, sussistendo le condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n.208 del 2015, potrà procedere in sede

di conguaglio alla rideterminazione dell'imposta. Al fine di consentire l'applicazione del regime di favore a tali erogazioni, è però necessario che, qualora si faccia riferimento a contratti non ancora depositati, gli stessi siano depositati con la modalità di cui all'articolo 5 del Decreto. In caso, invece, di contratti già depositati prima dell'adozione del Decreto, il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito).

Gli accordi già in essere alla data di pubblicazione del Decreto potranno essere integrati per renderli pienamente conformi alle disposizioni della legge n. 208 del 2015 e del Decreto, con effetti a partire dall'anno 2016. In questi casi, l'accordo integrativo dovrà essere depositato entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità cui all'articolo 5 del Decreto.

E' possibile, peraltro, che contratti già sottoscritti ed in corso di efficacia non prevedano né la distribuzione di utili al dipendente né gli attribuiscono un potere di scelta in ordine alla possibilità di sostituire il premio con benefit. Ove detti contratti collettivi aziendali o territoriali vengano successivamente integrati con tali previsioni, possono essere assoggettati ad imposta sostitutiva gli utili erogati successivamente all'avvenuta integrazione e possono essere esentati da imposizione – entro i limiti ed alle condizioni in precedenza rappresentate - i benefit erogati in data successiva alla predetta integrazione.

* * *

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA

CIRCOLARE N. 5 /E



Direzione Centrale Coordinamento Normativo

Roma, 29/03/2018

OGGETTO: *Premi di risultato e welfare aziendale - art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018)*

INDICE

PREMESSA		4
1.	MODIFICHE INTRODOTTE ALLA DISCIPLINA DEI PREMI DI RISULTATO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2017 E DAL DECRETO LEGGE N. 50 DEL 2017	5
1.1	AMBITO SOGGETTIVO ED OGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI PREMI DI RISULTATO	5
1.2	AGEVOLAZIONI PREVIDENZIALI E COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI	8
2	CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON BENI E SERVIZI DI CUI ALL'ART. 51 DEL TUIR	11
2.1	CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON BENI E SERVIZI DI CUI ALL'ART. 51, COMMA 4, DEL TUIR	11
2.1.1	SOSTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON LA CONCESSIONE DI VEICOLI AZIENDALI	12
2.1.2	SOSTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON LA CONCESSIONE DI PRESTITI	13
2.1.3	SOSTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON LA CONCESSIONE IN LOCAZIONE, USO O COMODATO DI FABBRICATI	14
2.1.4	SOSTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON LA CONCESSIONE GRATUITA DI VIAGGI AI DIPENDENTI DEL SETTORE FERROVIARIO	15
2.2	CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON CONTRIBUTI ALE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI	16
2.3	CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON CONTRIBUTI DI ASSISTENZA SANITARIA VERSATI AD ENTI O CASSE AVENTI ESCLUSIVAMENTE FINE ASSISTENZIALE	19
2.4	CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON AZIONI	20
3	MODIFICHE INTRODOTTE DALLE LEGGI DI BILANCIO 2017 E 2018 ALL'ART. 51, COMMA 2 DEL TUIR	23
3.1	COPERTURA DEL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA O IL RISCHIO DI GRAVI PATOLOGIE – ART. 51, CO. 2, LETTERA F- QUATER) DEL TUIR	23

3.2	BENEFIT EROGATI IN BASE A CONTRATTO NAZIONALE - ART. 51, CO. 2, LETT. F), DEL TUIR	27
3.3	SOMME EROGATE O RIMBORSATE AI DIPENDENTI PER L'ACQUISTO DEGLI ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, REGIONALE E INTERREGIONALE - ART. 51, COMMA 2, LETT. D-BIS), DEL TUIR	28
4	ULTERIORI CHIARIMENTI IN MATERIA DI PREMI DI RISULTATO E DI BENEFIT ESCLUSI DAL REDDITO	30
4.1	PREMI DI RISULTATO EROGATI DA PIÙ DATORI DI LAVORO: LIMITI DI PREMIO AGEVOLABILE	30
4.2	PREMI DI RISULTATO EROGATI AI LAVORATORI DIPENDENTI IN MISURA DIFFERENZIATA	32
4.3	PERIODO DI MISURAZIONE DEL RISULTATO INCREMENTALE RAGGIUNTO DALL'AZIENDA	35
4.4	PREMI EROGATI IN ASSENZA DI RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI	36
4.5	REGISTRAZIONE DEL CONTRATTO	37
4.6	RISULTATI AZIENDALI TERRITORIALI O DI GRUPPO	37
4.7	ANTICIPAZIONI E ACCONTI DI PREMI DI RISULTATO	38
4.8	BENEFIT SOSTITUTIVI DI PREMI DI RISULTATO EROGATI MEDIANTE VOUCHER, MOMENTO DI PERCEZIONE	40
4.9	BENEFIT EROGATI A CATEGORIE DI DIPENDENTI	41
4.10	CONTRIBUTI DI ASSISTENZA SANITARIA VERSATI DAL DATORE DI LAVORO O DAL LAVORATORE AD ENTI O CASSE AVENTI ESCLUSIVAMENTE FINE ASSISTENZIALI	42
4.11	RIMBORSABILITÀ DELLE SPESE SOSTENUTE NEI PRECEDENTI PERIODI D'IMPOSTA E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	43

Premessa

La legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi 160-162 (legge di Bilancio 2017), il decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e la legge 27 dicembre 2017, n. 205, commi 28 e 161, (legge di Bilancio 2018) proseguono il percorso tracciato dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi 182-190 (legge di Stabilità 2016) in materia di detassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale.

Si ricorda che il citato art. 1, commi 182-189, della legge di Stabilità 2016 ha previsto l'applicazione a regime di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento da applicare sui premi di risultato collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, per un importo complessivo di euro 2.000 lordi, elevato ad euro 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

L'agevolazione è stata prevista limitatamente ai premi di risultato corrisposti ai lavoratori del settore privato che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di redditi di lavoro dipendente per un importo non superiore ad euro 50.000.

Le nuove disposizioni sono volte a potenziare l'accesso al regime sostitutivo previsto per i premi di risultato, nonché ad incentivare il ricorso alle forme di welfare ritenute maggiormente meritevoli di tutela, ai fini del soddisfacimento di esigenze sociali.

La presente circolare, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra il contenuto delle disposizioni introdotte nel 2017 e nel 2018 ed, inoltre, fornisce chiarimenti in merito ad alcuni aspetti della normativa emersi in questo periodo di applicazione, rinviando per il resto a quanto già illustrato con la circolare n. 28/E del 2016.

In seguito, per TUIR si intende il Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e per Decreto si intende il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche

Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro il 16 maggio 2016 con comunicato in Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2016.

I documenti di prassi richiamati sono pubblicati nella banca dati documentazione tributaria, sul sito www.agenziaentrate.gov.it.

1. MODIFICHE INTRODOTTE ALLA DISCIPLINA DEI PREMI DI RISULTATO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2017 E DAL DECRETO LEGGE N. 50 DEL 2017

1.1. Ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato

La legge di Bilancio 2017 ha esteso sia sotto il profilo soggettivo che oggettivo, l'ambito di applicazione del regime agevolativo previsto dalla legge di Stabilità 2016 per i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, prevedendo un innalzamento dei limiti di reddito dei lavoratori dipendenti che possono beneficiare dell'agevolazione e degli importi dei premi agevolabili.

a) Lavoratori destinatari dell'agevolazione

I lavoratori dipendenti che possono beneficiare dell'imposta sostitutiva per i premi di risultato, di cui all'art. 1, comma 186, della legge di Stabilità 2016 continuano ad essere individuati esclusivamente in quelli appartenenti al settore privato. Nell'ambito di tale settore è stata, tuttavia, ampliata (art. 1, comma 160, lettera d), della legge di bilancio 2017) la platea dei beneficiari, in quanto possono fruire del regime di favore i lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000 annui, e non più euro 50.000 annui, come in origine previsto dalla legge di Stabilità 2016.

Il nuovo limite di reddito si applica a partire dai premi di risultato erogati nel 2017, anche se maturati precedentemente o se erogati in virtù di contratti già

stipulati, atteso che per i redditi di lavoro dipendente il momento impositivo è determinato sulla base del criterio di cassa, vale a dire sulla base del momento di percezione del reddito.

Come precisato nella circolare n. 28/E del 2016, il limite di reddito conseguito nell'anno precedente rilevante ai fini in esame è costituito esclusivamente dal reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva e non anche quello assoggettato a tassazione separata, nonché dai premi di risultato assoggettati all'imposta sostitutiva, ad eccezione di quelli erogati sotto forma di benefit esclusi da tassazione.

In ragione della ratio della norma, volta ad agevolare i soli lavoratori con reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000, si è dell'avviso che, per i dipendenti che nell'anno precedente a quello di erogazione del premio abbiano beneficiato delle agevolazioni previste per il rientro dei lavoratori in Italia, per i quali la base imponibile del reddito di lavoro dipendente è assunta in misura ridotta (ad es., l. n. 238 del 2010 o d. lgs. n. 147 del 2015), il limite di euro 80.000 dovrà essere calcolato in ragione dell'importo di reddito di lavoro dipendente effettivamente percepito.

Resta fermo che, come chiarito con la circolare n. 28 del 2016, il limite di euro 80.000 deve essere determinato, per i lavoratori dipendenti che determinano il reddito ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis del TUIR, sulla base della retribuzione convenzionale e, per i lavoratori dipendenti che in quanto non residenti non sono stati assoggettati a tassazione in Italia, sulla base del reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero.

b) Importo di premio agevolabile

La legge di Bilancio 2017 ha innalzato, a decorrere dal periodo d'imposta 2017, l'importo del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva, che risulta ora fissato in euro 3.000, in luogo di euro 2.000 come precedentemente stabilito, nonché in euro 4.000, in luogo di euro 2.500, in caso di premio erogato da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Sui premi erogati da queste aziende è, tuttavia, successivamente intervenuto l'articolo 55, comma 1, del citato decreto legge n. 50 del 2017 che, sostituendo il comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità 2016 - concernente l'ulteriore agevolazione - ha disposto che *“Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro ..., è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.”*.

Ai sensi del successivo comma 2 del citato art. 55, l'agevolazione contributiva *“.. opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.”*.

Ne consegue che i premi di risultato erogati in esecuzione di contratti, aziendali o territoriali, stipulati dopo l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 50, avvenuta il 24 aprile 2017, sono agevolabili nell'importo massimo lordo di euro 3.000 anche se corrisposti da aziende che adottano forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

L'adozione di tale specifica modalità organizzativa continua, tuttavia, ad essere incentivata mediante la diversa misura di riduzione dell'onere contributivo anziché attraverso quella fiscale, rendendo fruibile il beneficio anche da parte delle aziende che erogano premi di risultato di importi più modesti.

In particolare, è consentito al datore di lavoro di ridurre il proprio carico contributivo di venti punti percentuali relativamente ad una parte di premio di risultato agevolabile non superiore ad euro 800, e al lavoratore di non versare su tale importo i contributi a proprio carico.

In coerenza con le finalità della norma, volta a favorire il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, si ritiene che possano rientrare nella disposizione agevolativa anche i contratti che a partire dal 24 aprile 2017 siano modificati ovvero integrati al fine di prevedere detto coinvolgimento sempreché, naturalmente, siano stati nuovamente depositati entro 30 giorni dalla data in cui, a seguito della modifica, è intervenuta la relativa sottoscrizione in conformità alle previsioni di legge.

1.2. Agevolazioni previdenziali e Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

In merito al concetto di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, si ricorda che, in conformità a quanto sancito dal comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'articolo 4 del Decreto ha già definito l'ambito applicativo della richiamata previsione, stabilendo che l'ulteriore agevolazione trova applicazione *“qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la 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”*.

Con la circolare n. 28/E del 2016, si è avuto modo di chiarire come tali disposizioni fossero finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro; in tale sede, è stato precisato che al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi 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.

Tenuto conto che le previsioni normative specificamente destinate al coinvolgimento paritetico dei lavoratori, potrebbero comportare un maggior ricorso a tale modalità organizzativa, si ritiene di dover fornire ulteriori indicazioni sul punto.

Con maggior dettaglio, ai fini dell'applicazione del comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e fermo restando quanto previsto nell'articolo 4 del Decreto, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori si realizza mediante schemi organizzativi che permettono di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori (i) nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e (ii) nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito Piano di Innovazione (“Piano”). Il Piano è elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni del contratto collettivo di cui all'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Il Piano può essere altresì elaborato mediante comitati paritetici aziendali costituiti secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi di cui all'art. 51 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. I gruppi di lavoro di semplice addestramento o formazione non sono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Il Piano deve riportare (i) la disamina del contesto di partenza, (ii) le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori, (iii) i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione (iv) il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite. Il Piano può contenere progetti di innovazione già avviati, dai quali si attendono ulteriori specifici incrementi di produttività, nonché progetti da avviare.

A titolo puramente esemplificativo, il Piano potrebbe indicare, tra le azioni, gli schemi organizzativi di innovazione partecipata (“SOP”) o i

programmi di gestione partecipata (“PGP”), che già trovano riscontro nelle prassi aziendali censite dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound). In particolare:

- i SOP sono forme di coinvolgimento diretto dei lavoratori nei processi d’innovazione. I SOP richiedono una comunicazione strutturata tra lavoratori e datore di lavoro. Esemplicativamente, tra i SOP si possono annoverare (i) i gruppi di progetto (gruppi volti a migliorare singole aree produttive, fasi del flusso, prodotti/servizi o sistemi tecnico organizzativi); (ii) la formazione specialistica e mirata all’innovazione; (iii) i sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori; (iv) le campagne di comunicazione sugli scopi e lo sviluppo di progetti/programmi di innovazione, (workshop, focus, seminari interattivi);

- i PGP attengono a forme di partecipazione diretta dei lavoratori per la gestione delle attività e delle conoscenze produttive nonché del tempo e del luogo di lavoro che consentono di combinare flessibilità, risultati aziendali e qualità della vita e del lavoro. Tra i PGP, esemplificativamente, si annoverano (i) il lavoro in team pianificato, strutturato e formalizzato con assegnazione di obiettivi produttivi e delega parziale al team per la gestione della polivalenza e della rotazione delle mansioni; (ii) i programmi di gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro in modo condiviso tra azienda e lavoratori (orari a menù, forme di part time a menù sincronizzate con gli orari aziendali, team di autogestione dei turni, banca delle ore, lavoro agile, etc.); (iii) le comunità di pratiche volte a sviluppare conoscenze operative su base volontaria con strumentazione tecnologica e social network (la comunità deve condividere e sviluppare autonomamente i sistemi di conoscenza).

2 CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON BENI E SERVIZI DI CUI ALL'ART. 51

2.1. Conversione del premio di risultato con beni e servizi di cui all'art. 51, comma 4, del TUIR

Il comma 160, lett. b) e c), della legge di Bilancio 2017 ha esteso l'ambito di operatività dell'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità 2016, che riconosce al lavoratore, sempreché prevista dalla contrattazione di secondo livello, la facoltà di sostituire il premio di risultato con somme e valori di cui all'art. 51, commi 2 e 3, del TUIR.

Dal 2017 la disposizione in esame consente la sostituzione del premio di risultato anche con i benefit previsti dal comma 4 del medesimo articolo 51 del TUIR.

In base all'attuale formulazione del citato comma 184, le somme e i valori di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR erogati in sostituzione del premio di risultato “...concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste.”.

In assenza di tale previsione, la sostituzione di erogazioni monetarie (nel caso di specie il premio di risultato) con beni e servizi comporterebbe l'assoggettamento a tassazione del benefit in base al suo “valore normale”, al fine di non alterare la base imponibile fiscale e contributiva del reddito di lavoro dipendente.

In ragione della disposizione introdotta dalla legge di Bilancio 2017, l'uso dell'auto aziendale, la concessione di prestiti da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione del dipendente dell'alloggio e la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario, erogati a richiesta del dipendente in sostituzione e nei limiti di valore del premio agevolabile, sono invece assoggettati a tassazione ordinaria assumendo come base imponibile il valore determinato sulla base dei criteri dettati dal comma 4 dell'art. 51 del TUIR. La parte del premio eccedente il valore del benefit di cui al comma 4 resta assoggettata ad imposta sostitutiva o a tassazione ordinaria a scelta del

lavoratore, ovvero potrà essere sostituita con gli altri benefit di cui all'art. 51 del TUIR.

Con tale previsione il legislatore ha dato quindi piena attuazione al criterio di fungibilità tra erogazione monetaria dei premi di risultato agevolabili ed erogazioni dei medesimi premi sotto forma di benefit in natura, prevedendo che questi ultimi mantengano comunque il loro regime di tassazione, in tutte le ipotesi dettate dall'art. 51 del TUIR e non solo nelle fattispecie di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51.

A prescindere quindi da valutazioni di convenienza fiscale nella scelta di richiedere l'erogazione del premio di risultato sotto forma di benefit di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR, l'intervento normativo va inquadrato sotto il profilo sistematico come completamento del principio introdotto dalla legge di Stabilità del 2016.

2.1.1 Sostituzione del premio di risultato con la concessione di veicoli aziendali

La concessione in uso promiscuo di autoveicoli, motocicli e ciclomotori, ai sensi del citato articolo 51, comma 4, lett. a), del TUIR concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente per “... *il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ... [dell'] Automobile Club d'Italia ...al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente*”.

Nell'ipotesi in cui il dipendente richieda la sostituzione del premio di risultato agevolabile, ai sensi dei commi 182 e ss. dell'art. 1 della legge di Stabilità 2016, con l'autoveicolo, motociclo e ciclomotore aziendale, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente non il valore normale attribuibile all'utilizzo del veicolo (ad esempio, il canone di noleggio) ma il relativo valore determinato forfaitariamente.

Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 3.000
- Valore imponibile dell'auto concessa in uso promiscuo, in base alle tabelle ACI € 1.885,50 ($€ 0,4190 \times \text{km. } 15.000 \times 30\%$)
- Base imponibile dell'auto, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 1.885,50, da assoggettare a tassazione ordinaria
- Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 1.114,50 ($€ 3000 - € 1.885,50$).

Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per l'uso del veicolo aziendale (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

2.1.2 Sostituzione del premio di risultato con la concessione di prestiti

La lettera b) del comma 4 dell'articolo 51 del TUIR dispone che in caso di concessione di prestiti *“si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi...”*.

Si fa presente che la scrivente, con risoluzione 28 maggio 2010 n. 46, ha riconosciuto che il criterio dettato dal comma 4, lett. b), dell'art. 51 del TUIR, si applica anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro eroghi direttamente sul conto corrente che il dipendente mutuatario ha dedicato al pagamento del mutuo, un contributo aziendale a copertura di una quota degli interessi maturati.

In tal caso, infatti, sempreché le modalità di accredito della somma realizzino un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi di mutuo, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anziché l'intero importo degli interessi pagati dal datore di lavoro, il 50 per cento dell'ammontare risultante dalla differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al 31 dicembre di ciascun anno e gli interessi rimasti a carico del dipendente.

Analogamente, nell'ipotesi di sostituzione del premio di risultato con il pagamento di interessi di mutuo da parte del datore di lavoro, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine dell'anno e l'importo degli interessi rimasto a carico del lavoratore, al netto del contributo erogato dall'azienda in sostituzione del premio sostituito.

Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 3.000
- Interessi dovuti dal dipendente in base al contratto di mutuo € 4.000
- Interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto € 2.000
- Interessi rimasti a carico del dipendente dopo la conversione del premio € 1.000 (€ 4.000 - € 3.000)
- Base imponibile del benefit € 500 (€ 2.000 - € 1.000 = € 1.000 * 50%)
- Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 2.500 (€ 3000 - € 500).

Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per la concessione del prestito (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

2.1.3 Sostituzione del premio di risultato con la concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati

Ai sensi dell'art. 51, comma 4, lett. c), del TUIR, la concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati al dipendente genera reddito di lavoro dipendente in misura pari alla “... *differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza....*”.

Analogamente a quanto illustrato nei precedenti paragrafi, nell'ipotesi in cui il lavoratore, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, abbia scelto l'assegnazione, in comodato, uso o locazione, di un fabbricato in luogo dell'erogazione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva del 10 per cento, rileverà quale reddito di lavoro dipendente non l'intero valore del canone di locazione, ma la rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente.

Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 3.000
- Valore della rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente € 2.000
- Base imponibile del benefit, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 2.000
- Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 1.000 (€ 3.000 - € 2.000)

Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per la concessione in locazione, uso o comodato del fabbricato (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

2.1.4 Sostituzione del premio di risultato con la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario

Ai sensi dell'art. 51, comma 4, lett. c-bis), del TUIR, la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario genera reddito di lavoro dipendente per un *“...importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è*

emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.”.

Con Decreto del 21 novembre 2017, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha stabilito che “... *l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero-chilometro [è] pari a € 0,072, come desunto dal Conto nazionale delle infrastrutture e dei trasporti riferito agli anni 2015 e 2016, per una percorrenza media convenzionale di 2.600 chilometri....”.*

Analogamente a quanto illustrato nei precedenti paragrafi, nell'ipotesi in cui il lavoratore dipendente delle società o enti che gestiscono servizi di trasporto ferroviario abbia scelto la concessione gratuita di viaggio in luogo dell'erogazione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva del 10 per cento, rileverà quale reddito di lavoro dipendente non l'intero valore del servizio di trasporto ferroviario, ma il relativo valore determinato forfetariamente, al netto di quanto corrisposto dal dipendente.

Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 1.000
- Valore del servizio di trasporto ferroviario determinato forfetariamente € 187,20 (€ 0,072* km. 2.600)
- Base imponibile del benefit, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 187,20
- Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 812,80 (€ 1.000 - € 187,20).

Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per la concessione gratuita di viaggi (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

2.2 Conversione del premio di risultato con contributi alle forme pensionistiche complementari

La legge di Bilancio 2017, oltre a disciplinare la fungibilità tra erogazioni monetarie dei premi di risultato ed erogazioni degli stessi sotto forma dei benefit

di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR, ha introdotto misure di particolare favore nelle ipotesi in cui il premio di risultato sia erogato, su scelta del dipendente, sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare o a casse aventi esclusivamente fini assistenziali o sotto forma di assegnazione di azioni, prevedendo che tali erogazioni in natura non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente anche se effettuate in misura superiore e, in caso di assegnazione di azioni, senza rispettare le condizioni stabilite dalle rispettive norme di esenzione.

In particolare, per quanto concerne la sostituzione dei premi di risultato agevolabili con il versamento di contributi a fondi di previdenza complementare, la lett. c) del comma 160 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2017, inserendo il comma 184-bis nell'articolo 1 della legge di Stabilità 2016, dispone che *“Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:*

a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005; ...” (sottolineatura aggiunta)

La sostituzione, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con contributi alla previdenza complementare come chiarito con la circolare 28 del 2016, era già possibile in base alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, dal momento che tali contributi trattenuti dal datore di lavoro rientrano nella previsione di cui all'art. 51, comma 2, lett. h), del TUIR.

I contributi alla previdenza complementare costituiscono, infatti, oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) del TUIR, e come tali non concorrono alla formazione del reddito imponibile.

Con la disposizione in commento, il legislatore del 2017 ha espressamente menzionato la sostituzione del premio di risultato con i contributi alle forme pensionistiche complementari ed ha disposto che il premio di risultato erogato sotto forma di contribuzione non è assoggettato a tassazione anche se detti contributi superano il limite di deducibilità dal reddito di euro 5.164,57 previsto dall'articolo 8, commi 4 e 6, del decreto legislativo n. 252 del 2005 (limite incrementato, limitatamente ai primi cinque anni di contribuzione, di un importo non superiore ad euro 2.582,29 per i lavoratori di prima occupazione).

I contributi alla previdenza complementare se versati in sostituzione del premio di risultato possono, pertanto, essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo di euro 8.164,57 potendo aggiungersi al limite di deducibilità di euro 5.164,57 (incrementato come sopra detto per i lavoratori di prima occupazione).

Quale ulteriore misura di favore, è previsto che l'esclusione dal reddito dei contributi versati alla previdenza complementare in sostituzione dei premi di risultato non ha effetti sulla tassazione della prestazione pensionistica.

La legge di Bilancio 2017, disponendo una deroga all'art. 11, comma 6, del d. lgs. n. 252 del 2005, che prevede l'imponibilità di tali prestazioni per il loro ammontare complessivo al netto dei contributi non dedotti, prevede, infatti, che i contributi in esame siano comunque dedotti dalla base imponibile.

Ne consegue che entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui i contributi sono stati versati, alla forma previdenziale complementare, il contribuente è tenuto a comunicare a quest'ultima sia l'eventuale ammontare di contributi non dedotti, che l'importo dei contributi sostitutivi del premio di risultato che, seppur non assoggettati ad imposizione, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale.

Considerata la ratio della disposizione in esame, si è dell'avviso che l'equiparazione dei contributi sostitutivi del premio di risultato a quelli non dedotti dal reddito, operi non solo in caso di erogazione della prestazione pensionistica ma anche nell'ipotesi di erogazione di anticipazioni o di riscatto della prestazione stessa, dovendo intendersi che il riferimento all'art. 11, comma

6, del decreto legislativo n. 252 del 2005 (disciplinante il regime della prestazione), operato dalla lett. c) del comma 160, preveda un criterio generale di determinazione della base imponibile della erogazione generata dai contributi versati in sostituzione dei premi di risultato.

2.3 Conversione del premio di risultato con contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale

In base alla legge di Stabilità 2016, il premio di risultato può essere sostituito da contributi sanitari alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale, che ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR sono esclusi dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente nel limite complessivo di euro 3.615,20.

Con la circolare n. 28 del 2016 è stato precisato che se ai sensi della citata lettera a) sono versati alla cassa contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615,20.

La lettera b) del comma 184-bis dell'art. 1 della legge n. 208 del 2015 dispone che *“Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:...*

b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);”.

Dal periodo d'imposta 2017, pertanto, i contributi versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche se aggiuntivi a contributi già versati dal datore di lavoro o dal lavoratore per un importo di euro 3.615,20. A tale importo potrà infatti aggiungersi l'ulteriore importo di

contributi esclusi dal reddito nel limite massimo di euro 3.000 (elevato ad euro 4.000 in caso di premi erogati da aziende che abbiano adottato forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella organizzazione del lavoro sulla base di contratti stipulati entro il 24 aprile 2017).

Diversamente da quanto disposto per i contributi alla previdenza complementare, tuttavia, la legge di Bilancio 2017 non ha dettato disposizioni per disciplinare gli effetti della detassazione dei contributi in esame sulla prestazione sanitaria resa dalla cassa sanitaria ed in particolare sulla deducibilità o detraibilità delle spese sanitarie rimborsate dalla cassa.

In assenza di specifiche disposizioni tornano quindi applicabili i principi generali in base ai quali la deduzione o detrazione degli oneri è possibile nella misura in cui la relativa spesa sia rimasta a carico del contribuente, condizione che non sussiste qualora la spesa sia sostenuta o rimborsata a seguito di contributi dedotti dal reddito o che non hanno concorso alla formazione del reddito, come nel caso di contributi versati in sostituzione di premi di risultato agevolabili.

Per quanto concerne il rispetto dei principi di mutualità che devono orientare l'attività delle casse aventi esclusivamente fine assistenziale si rinvia al successivo paragrafo 4.10.

2.4 Conversione del premio di risultato con azioni

L'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, che disciplina il cosiddetto "azionariato popolare", prevede la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente del *"valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione."*

Con risoluzione n. 118/E del 12 agosto 2005, l'Agenzia delle Entrate ha affermato che qualora le azioni siano cedute prima del termine del triennio, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione, quale compenso in natura di lavoro dipendente. Un analogo recupero a tassazione è previsto nel caso di riacquisto da parte del datore di lavoro e della società emittente a prescindere dal periodo di possesso.

La lett. c) del nuovo comma 184-bis della legge di Bilancio 2017, consente la sostituibilità, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con azioni della società/datore di lavoro o delle società del gruppo anche nell'ipotesi in cui non siano rispettate le condizioni previste dalla lett. g) riportata.

Poiché la norma richiama le condizioni della lettera g) in esame e non solo i limiti di importo da essa previsti, si deve ritenere che la deroga disposta dalla legge di Bilancio 2017 riguardi non solo il limite di valore delle azioni che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ma anche la condizione che richiede l'attribuzione delle azioni alla generalità dei dipendenti nonché la condizione di non cedibilità delle azioni da parte del dipendente prima del triennio dalla assegnazione nonché, anche oltre tale termine, al datore di lavoro o alla società emittente.

Ne consegue che non si genererà reddito imponibile nei confronti del lavoratore che sostituisca, in tutto o in parte, il premio di risultato con azioni della società/datore di lavoro o del gruppo:

- sia nel caso in cui l'offerta sia rivolta, anziché alla generalità, a categorie di lavoratori, purché in conformità alle previsioni contrattuali (aziendali e/o territoriali);
- sia nel caso in cui il valore delle azioni "convertite" superi il limite di euro 2.065,83 previsto per ciascun periodo d'imposta potendo, pertanto, essere assegnate azioni per un importo complessivo pari a euro 5.065,83 (2.065,83 + 3000 di premio convertito);
- sia qualora le medesime azioni siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro;

- sia, infine, qualora siano cedute prima che siano trascorsi tre anni dalla conversione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva.

Resta fermo che la cessione delle azioni da parte del dipendente potrà generare “reddito diverso”, ai sensi dell’articolo 67, del TUIR.

Esempio:

- 1 febbraio 2018: assegnazione azioni, alla generalità dei dipendenti, per un importo complessivo di euro 2.000;
- 10 marzo 2018: assegnazione di azioni a seguito della conversione del premio di risultato di valore pari ad euro 3.000;
- 30 marzo 2018: riacquisto da parte della società/datore di lavoro delle azioni “convertite con il premio di risultato” per un valore di euro 1.500;
- 2 aprile 2018: cessione a terzi di azioni “convertite con il premio di risultato” per il restante valore di euro 1.500.

La cessione delle azioni potrà generare “reddito diverso” ai sensi dell’articolo 67, del TUIR, ma non reddito di lavoro dipendente.

In relazione alla disciplina tributaria da applicarsi alle plusvalenze derivanti dalla vendita delle azioni assegnate in luogo, in tutto o in parte, del premio di risultato, si ricorda che ai sensi dell’art. 68, comma 6, del TUIR “*Le plusvalenze indicate nelle lettere c), c-bis) e c-ter) del comma 1 dell’art. 67 sono costituite dalla differenza tra il corrispettivo percepito ed il costo o il valore di acquisto assoggettato a tassazione (sottolineatura aggiunta).*”

In deroga a tale disposizione, l’art. 1, comma 161, della legge di Bilancio 2018 modificando l’art. 1, comma 184-bis, lett. c), della legge di Stabilità 2016, ha previsto che “*...il costo o il valore di acquisto è pari al valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 182*”. In applicazione di tale ultima disposizione, quindi, dal 2018 la plusvalenza fiscalmente rilevante è determinata dalla differenza tra il prezzo della vendita delle azioni e l’importo del premio di risultato erogato in azioni.

Infine, si ricorda che la scrivente con risoluzione n. 186 del 2002 ha precisato che nel caso in cui il dipendente abbia ricevuto una pluralità di

assegnazioni di azioni in diverse annualità, si considerano cedute per prime le partecipazioni acquisite in data meno recente (cosiddetto criterio “FIFO”: first in-first out).

Il criterio FIFO rappresenta, infatti, il metodo più equo ai fini dell’individuazione delle azioni oggetto della cessione nell’ambito del periodo triennale di riferimento.

La peculiarità della lett. c) in commento induce tuttavia a ritenere che il criterio FIFO non sia applicabile nelle ipotesi in cui l’assegnazione di azioni sostitutive di premi di risultato agevolabili sia successiva ad altre assegnazioni di azioni, in quanto in tal caso l’applicazione del criterio FIFO comporterebbe di fatto la condizione di non cedibilità nel triennio anche delle azioni assegnate in sostituzione dei premi agevolabili nel triennio espressamente derogata dal legislatore.

Quanto affermato con la citata risoluzione n. 186/E deve riferirsi, pertanto, a fattispecie diverse da quelle disciplinate dall’art. 1, co. 184-bis, lett. c), della legge di Stabilità 2016, le quali devono ritenersi oggetto di una autonoma gestione.

3 MODIFICHE INTRODOTTE DALLE LEGGI DI BILANCIO 2017 e 2018 ALL’ART. 51, COMMA 2 DEL TUIR

3.1 Copertura del rischio di non autosufficienza o del rischio di gravi patologie - articolo 51, co. 2, lett. f-quater), del TUIR -

L’articolo 1, comma 161, della legge di Bilancio 2017 inserisce al comma 2 dell’articolo 51 del TUIR, una nuova ipotesi di benefit detassato prevista dalla nuova lettera f-quater), in base alla quale non concorrono a formare il reddito “*i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall’articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della*

salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie”.

La relazione illustrativa al disegno di legge di bilancio A.C. 4127 chiarisce che in base a tale disposizione non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente solo i contributi e i premi versati per le polizze ccdd. “*Long Term Care*” e “*Dread Disease*”, ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi.

Sono riconducibili alla prima tipologia, le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa per stati di non autosufficienza del dipendente, che richiedono generalmente il sostenimento di spese per lunga degenza.

L’individuazione dei soggetti non autosufficienti avviene secondo i criteri già illustrati con la circolare n. 28/E del 2016 (par. 2.3), omologhi peraltro a quelli considerati dalla lettera f) dell’articolo 15 del TUIR ai fini della detrazione d’imposta dei premi per assicurazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

Appartengono, invece, alla seconda categoria (*Dread Disease*) le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi.

In assenza di riferimenti normativi volti a delimitare il contenuto delle ‘gravi patologie’, si ritiene di poter fare riferimento all’elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all’Ispettorato del lavoro, di cui all’articolo 139 del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (*Testo unico delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*), elenco pubblicato con D.M. 18 aprile 1973, e da ultimo aggiornato con D.M. 10 giugno 2014.

Relativamente alle polizze *Long Term Care*, le caratteristiche delle prestazioni che devono essere garantite vengono individuate dalla norma mediante il rinvio alle ‘prestazioni vincolate’ di cui all’articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2) del D.M. 27 ottobre 2009, ovvero:

1) prestazioni sociali a rilevanza sanitaria da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;

2) prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semi-residenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell'assistenza.

In assenza della norma in esame, come chiarito con risoluzione n. 391/E del 2007, i contributi versati dal datore di lavoro per garantire ai dipendenti una copertura assicurativa del tipo *Long Term Care* costituivano una componente del reddito di lavoro dipendente, salva l'applicazione del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, che esclude dal reddito “*il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a 258,23 euro*”.

Le indicazioni fornite con il citato documento di prassi restano ora valide solo in relazione a tipologie di polizze diverse da quelle “*Long Term Care*” e da quelle *Dread Disease* stipulate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti.

L'utilizzo, da parte del legislatore, dei termini “*contributi e premi*” senza altra specificazione, porta a ritenere che la lettera f-quater) trovi applicazione anche nelle ipotesi in cui i contributi siano versati ad enti o casse non aventi i requisiti di cui alla lettera a) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, o a fondi sanitari non iscritti all'anagrafe, nonché ad enti bilaterali così come definiti dall'articolo 2, comma 1, lett. h), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Al riguardo, si fa presente che le prestazioni di cui alla lettera f-quater) possono essere rese anche a fronte dei contributi versati ai sensi della precedente lett. a) dell'art. 51, alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale.

Considerato che ai sensi di quest'ultima disposizione, i contributi non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente per “.... *un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20.*”, si è dell'avviso che affinché non operi il predetto limite è necessario che le casse contabilizzino separatamente i contributi ricevuti dal datore di lavoro per le prestazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza o di gravi patologie, di cui all'art. 51, comma 2, lett. f-quater), del TUIR.

La non concorrenza al reddito di lavoro dipendente prevista per i contributi versati ai sensi della lettera f-quater) si realizza sempreché gli stessi siano destinati all'erogazione di prestazioni in favore del dipendente e non anche dei suoi familiari.

Pertanto, laddove la polizza garantisca prestazioni sia al dipendente che ai familiari, occorrerà scorporare la quota riferita alla posizione dei familiari, fermo restando che per tale ipotesi potrebbe trovare applicazione l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi del comma 3 dell'art. 51, in base al quale non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il “*valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a 258,23 euro*” o ai sensi dell'art. 51, co. 2, lett. a) alle condizioni e nei limiti previsti da tale disposizione.

Altra condizione da rispettare ai fini della non concorrenza al reddito dei premi o contributi in esame è costituita dalla circostanza che il versamento del premio o del contributo venga eseguito dal datore di lavoro in favore della generalità o di categorie di dipendenti.

La non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente esclude in ogni caso che in relazione ai premi versati sia possibile fruire della detrazione d'imposta prevista dal richiamato articolo 15, comma 1, lett. f) mentre, viceversa, il concorso alla formazione del reddito dei premi relativi alla posizione dei familiari, se a carico, consente di fruire della detrazione d'imposta

di cui al richiamato articolo 15, comma 1, lett. f) del TUIR relativamente ai premi aventi le caratteristiche previste dalla norma richiamata.

3.2 Benefit erogati in base a contratto nazionale - art. 51, co. 2, lett. f), del TUIR -

L'art. 1, comma 162, della legge di Bilancio 2017 reca una norma volta a chiarire la portata dell'articolo 51, comma 2, lett. f) del TUIR nei casi in cui l'erogazione dei benefit sia stata oggetto di contrattazione.

È statuito che *“le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del TUIR...si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale”*.

La disposizione definisce il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione dei benefit (non quali surrogati del premio di risultato), specificando che gli stessi possono essere oggetto di contrattazione sia a livello nazionale (primo livello), che decentrata (secondo livello), ossia territoriale e aziendale. Tale previsione conferma il *favor* già espresso dal legislatore del 2016 per il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione dei piani di welfare e per la loro negoziazione bilaterale.

La norma di natura interpretativa, quindi con effetto retroattivo, si ritiene che operi non solo relativamente alle opere e servizi disciplinati dalla lettera f), ma anche per *“le somme e i valori”* disciplinati dalle successive lettere f-bis), f-ter) e nella nuova lettera f-quater).

Si ritiene, infatti, che queste ultime costituiscano una specificazione degli oneri di utilità sociale indicati nella lett. f) e, in quanto tali, da disciplinare unitariamente.

La disposizione interpretativa, naturalmente, non fa venir meno la possibilità che i benefit di cui alle richiamate lettere f), f-bis), f-ter) ed f-quater) siano erogati volontariamente, ovvero con regolamento aziendale che configuri

l'adempimento di un obbligo negoziale, così come precisato con circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, § 2.1.

Tale considerazione si riflette, invero, in relazione alla disciplina fiscale dei costi sostenuti dall'azienda per tali finalità, dal momento che l'art. 100 del TUIR prevede che *“Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.”*. Nella diversa ipotesi in cui le predette spese siano sostenute in base a contrattazione collettiva di primo o secondo livello, l'art. 95 del TUIR consente l'integrale deducibilità.

3.3 Somme erogate o rimborsate ai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale - art. 51, comma 2, lett. d-bis), del TUIR -

L'articolo 1, comma 28, lett. b), della legge di Bilancio 2018, ha introdotto all'art. 51, comma 2, del TUIR, la lettera d-bis), con la quale è previsto che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;”*.

Con la disposizione citata l'esclusione dal reddito, prevista per il servizio di “trasporto collettivo” di cui alla precedente lett. d) dell'art. 51, comma 2, del TUIR, è stata estesa anche all'ipotesi di concessione da parte del datore di lavoro di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale o di

somme erogate per l'acquisto di tali abbonamenti o a titolo di rimborso della relative spesa.

Il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale; inoltre, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche qualora l'abbonamento per il trasporto pubblico sia destinato ad un familiare del dipendente a condizione che risulti fiscalmente a carico di quest'ultimo.

Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente, è necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti o a categorie di dipendenti, dal momento che qualora fosse messo a disposizione solo di taluni lavoratori dipendenti, si configurerebbe un fringe benefit rilevante ai fini della formazione del reddito di lavoro dipendente.

L'esclusione si rende applicabile sempreché il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con la finalità per le quali sono state corrisposte; è irrilevante, invece, la circostanza che le somme erogate coprano o meno l'intero costo dell'abbonamento.

Per la individuazione degli abbonamenti agevolabili, si richiama quanto chiarito dalla circolare 7 marzo 2008, n. 19/E, con la quale in merito alla detrazione, introdotta dall'art. 1, co. 309, legge n. 244 del 2007 (l. finanziaria 2008), è stato precisato che per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato, quindi, sono ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame solo le spese/costi per gli abbonamenti che implicano un utilizzo non episodico del mezzo di trasporto pubblico.

Si ritiene, quindi, che non possano beneficiare dell'agevolazione i titoli di viaggio che abbiano una durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera,

quali ad esempio i biglietti a tempo che durano 72 ore, né le cosiddette carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto a quelli di trasporto quali ad esempio le carte turistiche che oltre all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici consentono l'ingresso a musei o spettacoli.

Per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto il trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici.

Rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

Atteso l'ampio riferimento all'ambito "locale, regionale e interregionale" contenuto nella norma, il beneficio può riguardare gli abbonamenti relativi a trasporti pubblici che si svolgono tanto all'interno di una regione, quanto mediante attraversamento di più regioni.

4. ULTERIORI CHIARIMENTI in MATERIA di PREMI di RISULTATO e di BENEFIT ESCLUSI dal REDDITO

4.1 Premi di risultato erogati da più datori di lavoro: limiti di premio agevolabile

I limiti d'importo dei premi di risultato assoggettabili ad imposta sostitutiva che, come detto al paragrafo 1.1, la legge di Bilancio 2017 ha elevato, a partire da tale anno, ad euro 3.000 e, per quelli erogati da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ad euro 4.000, devono essere riferiti al periodo d'imposta. Pertanto, tali limiti devono essere calcolati computando tutti i premi percepiti dal dipendente nell'anno, anche se sotto forma di partecipazione agli utili o di benefit detassati, a prescindere dal fatto che siano erogati in base a contratti diversi o da diversi datori di lavoro o che abbiano avuto differenti momenti di maturazione.

Per quanto riguarda il limite previsto per i premi erogati da datori di lavoro che abbiano adottato il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella organizzazione del lavoro, in esecuzione di contratti stipulati prima del 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del d.l. n. 50 del 2017, l'agevolazione, in caso di erogazione di premi da parte di più datori di lavoro, può essere applicata entro tale maggior importo nella sola ipotesi in cui tutti i premi di risultato siano erogati da aziende che abbiano adottato tali schemi organizzativi, contraddistinti dal codice 2 in CU, come indicato dalle istruzioni al modello di Certificazione Unica 2017 (punti 571 e 577) nonché ai modelli di dichiarazione "Redditi 2017" e "730/2017".

In tal caso, anche se ciascun premio è di importo inferiore al limite massimo di euro 2.500 o, per il 2017, di euro 4.000, il totale massimo agevolabile derivante dalla somma dei diversi premi è individuabile in tale maggiore ammontare.

Viceversa, se un solo datore di lavoro adotta il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, il totale dei premi è agevolabile nel limite di euro 2.000 per il 2016 e di euro 3.000 per il 2017 o, se di ammontare superiore, per l'importo erogato dalla azienda che adotta il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Qualora il lavoratore non fornisca al datore di lavoro tutte le informazioni necessarie per l'applicazione del regime fiscale agevolato nei limiti previsti dalla norma agevolativa o in base alle condizioni previste, con la conseguenza che il datore di lavoro è indotto ad applicare l'imposta sostitutiva anche oltre il limite di premio annuale, sarà cura del lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi, far concorrere al proprio reddito complessivo i premi di risultato che siano stati assoggettati impropriamente ad imposta sostitutiva, anche nel caso in cui il premio sia stato erogato sotto forma di benefit detassato, come chiarito con la risoluzione 9 giugno 2017, n. 67.

Qualora, invece, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sia previsto da contratti stipulati dopo il 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del d.l. n. 50 del 2017, in luogo dell'innalzamento del limite di premio agevolabile è prevista, come precisato al paragrafo 1.1, una

riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota di premio agevolabile non superiore ad euro 800.

Anche tale agevolazione contributiva è da considerarsi annuale e, conseguentemente, qualora un lavoratore abbia stipulato più rapporti di lavoro, il beneficio contributivo potrà essere usufruito dal successivo datore di lavoro fino ad esaurimento del plafond di 800 euro di premio.

4.2 Premi di risultato erogati ai lavoratori dipendenti in misura differenziata

Con la circolare n. 28/E del 2016 è stato precisato che la strutturazione del premio di risultato è un aspetto distinto da quello attinente gli incrementi di risultato che l'azienda deve raggiungere per rendere possibile l'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi.

La strutturazione del premio di risultato, che può essere ravvisata nelle previsioni contrattuali che stabiliscono i criteri e le condizioni per l'erogazione del premio ai lavoratori e l'ammontare loro spettante, risponde esclusivamente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali.

La circostanza che il premio sia, poi, differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (e, per i contratti stipulati dal 24 aprile 2017, anche dell'agevolazione contributiva), data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, da verificare attraverso gli indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione territoriale o aziendale.

Premesso che il risultato incrementale, ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, deve essere conseguito dall'azienda che eroga il premio, si conferma che non osta all'applicazione dell'imposta sostitutiva, ad esempio, l'attribuzione di un premio di risultato differenziato, graduato in ragione della

Retribuzione Annuale Lorda dei lavoratori dipendenti o in ragione dell'appartenenza del lavoratore ad un determinato settore aziendale o anche in ragione dei giorni di assenza registrati nel corso del periodo di maturazione del premio, fermo restando l'obbligo previsto dalla legge di computare il periodo obbligatorio di congedo di maternità ai fini della determinazione dei premi di produttività (art. 1, co. 183, legge di Stabilità 2016).

Si ricorda che il beneficio fiscale è applicabile anche qualora sia realizzato l'incremento di uno solo degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione individuati dal contratto, rispetto ad un periodo congruo definito dalle parti.

Ad esempio ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva se, in conformità alle previsioni del contratto, l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi, fra di essi alternativi, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi misurato sulla base di appositi indicatori (si rinvia, in via esemplificativa e non esaustiva, all'elenco allegato al Decreto del Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016), indipendentemente dalla circostanza che, con riferimento alle modalità di determinazione del *quantum*, le parti abbiano concordato di graduare l'erogazione in ragione del raggiungimento degli stessi o di diversi obiettivi.

Volendo rappresentare quanto esposto con un esempio numerico, si ipotizzi che il risultato incrementale, rispetto all'anno precedente (es. 2017), è valutato in almeno uno dei seguenti obiettivi previsti nel contratto (misurati da specifici indicatori):

- 1) la redditività dell'azienda, parametrata al valore dell'Ebitda;
- 2) l'efficienza del lavoro, connessa alla posizione dell'azienda sul mercato.

In questo contesto viene previsto un premio di 1.000 euro così strutturato:

- A. il 50% è legato alla qualità della produzione, misurata dal numero di pezzi difettosi prodotti (i.e. la riduzione anche soltanto di un punto percentuale rispetto al numero di pezzi difettosi prodotti nell'anno precedente determina l'erogazione di 500 euro; per un risultato uguale si

eroga solo una quota parte pari a 250 euro; mentre per valori inferiori non si procede alla corresponsione del premio).

- B. il 50% è legato all'innovazione tecnologica, misurata dal numero di brevetti depositati nell'anno dall'azienda (i.e. per un numero di brevetti superiore al valore dell'anno precedente (5) è erogata l'intera quota di 500 euro; per numeri uguali a 5 si corrisponde una quota parte pari a 250 euro; per numeri inferiori non si procede alla corresponsione di alcun premio).

Si ipotizzi che l'impresa ha raggiunto un risultato incrementale con riferimento all'obiettivo della redditività (es. il valore dell'Ebitda del 2018 risulta superiore al valore dell'anno precedente), mentre non si registrano miglioramenti nella posizione dell'azienda sul mercato.

In questo contesto, alla conclusione dell'anno 2018, l'impresa registra una riduzione del numero di pezzi difettosi, conforme all'obiettivo stabilito nel contratto, mentre, diversamente, non risulta incrementato il numero di brevetti depositati dall'azienda rispetto al valore dell'anno precedente. Di conseguenza, l'ammontare del premio erogato sarà pari o **750 euro** (dato dalla somma di 500 euro maturati con riguardo all'indicatore A e di 250 euro maturati in relazione all'indicatore B).

Il regime di detassazione in tale ipotesi opera **sul premio di 750 euro**, atteso che l'impresa ha conseguito risultati incrementali rispetto ad almeno uno degli obiettivi, tra loro alternativi, previsti nel contratto, a nulla rilevando a tal fine la strutturazione del premio.

Alle medesime conclusioni si perviene con riguardo alla diversa ipotesi in cui vi sia coincidenza nel contratto tra gli obiettivi previsti ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva e quelli stabiliti ai fini della determinazione quantitativa del premio spettante per il singolo dipendente.

Pertanto, prendendo l'esempio precedente, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva ove nel contratto è contemplato il raggiungimento, in via alternativa, dei medesimi obiettivi previsti anche ai fini della determinazione del *quantum* (qualità della produzione e innovazione tecnologica), si ritiene che il

regime di detassazione operi ugualmente sul premio di **750 euro** (dato dalla somma di **500 euro** maturati per effetto dell'incremento dell'indicatore A e di **250 euro** spettanti in relazione all'indicatore B), in quanto il risultato incrementale si è comunque registrato su uno dei due obiettivi previsti come alternativi dal contratto (miglioramento della qualità della produzione).

Laddove, al contrario, il contratto preveda espressamente il raggiungimento di diversi obiettivi non alternativi tra di loro, l'imposta sostitutiva troverà applicazione esclusivamente sulla parte di premio i cui relativi parametri/indicatori abbiano rispettato il requisito dell'incrementalità.

Si ipotizzi, ad esempio, che venga definito un premio di risultato pari a 1.000 euro, il cui ammontare è determinato in ragione di diversi obiettivi (i.e. 500 euro a fronte del raggiungimento di un incremento del numero dei brevetti depositati; 500 euro in caso di riduzione del numero di pezzi difettosi prodotti); qualora il contratto preveda espressamente che tali obiettivi rilevino autonomamente, in modo tale, quindi, che le somme messe a disposizione possano essere considerate alla stregua di singoli premi a sé stanti, strettamente - ed esclusivamente - legati al parametro/obiettivo assegnato, si ritiene che il regime di detassazione operi esclusivamente sul premio relativo agli obiettivi che abbiano registrato il requisito dell'incrementalità (es. riduzione della percentuale di pezzi difettosi prodotti rispetto al periodo di riferimento stabilito nel contratto).

4.3 Periodo di misurazione del risultato incrementale raggiunto dall'azienda

L'articolo 2, comma 2, del Decreto stabilisce che "*I contratti collettivi ... devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo ..*" (sottolineatura aggiunta).

Per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato.

La durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato.

Ad esempio, nell'ipotesi in cui il contratto individui come obiettivo aziendale l'ammontare di produzione nel semestre, ai fini dell'applicabilità del regime agevolato al premio maturato in tale periodo, dovranno essere messi a confronto il livello di produzione che l'azienda ha conseguito nel semestre considerato con quello antecedente l'inizio del semestre.

Il risultato precedente può essere costituito dal livello di produzione del semestre o dell'anno o anche del triennio precedente il semestre considerato, purché si tratti di un dato precedente a quest'ultimo e non un dato remoto, non idoneo a rilevare un incremento attuale di produzione.

4.4. Premi erogati in assenza di rappresentanze sindacali aziendali

Altra condizione essenziale per l'applicazione della misura agevolativa (art. 1, co. 187, della legge di Stabilità 2016) è che l'erogazione del premio di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili, avvenga *"in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*, vale a dire contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Qualora l'azienda sia priva di rappresentanza sindacale interna, potrà comunque recepire il contratto collettivo territoriale di settore e, conseguentemente, al ricorrere delle condizioni richieste, applicare l'imposta sostitutiva sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto territoriale.

Nell'ipotesi in cui non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore, l'azienda potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla

propria realtà, dandone comunicazione ai lavoratori, il quale sarà recepito non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro.

4.5 Registrazione del contratto

Tra le condizioni richieste ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, l'art. 5 del Decreto prevede che i contratti territoriali e aziendali siano depositati entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni dello stesso decreto.

Tale termine è da intendersi quale ordinario fermo restando che i premi di risultato risulteranno agevolabili sempreché i contratti aziendali o territoriali al momento della erogazione del premio siano già stati depositati, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle previsioni della legge.

4.6 Risultati aziendali territoriali o di gruppo

L'intervento legislativo del 2016, del 2017 e del 2018 in materia di premi di risultato è finalizzato ad agevolare le sole aziende, e i rispettivi dipendenti, che realizzino un effettivo incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Il riconoscimento del beneficio fiscale richiede che la verifica e la misurazione dell'incremento, quale presupposto per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, siano effettuate a livello aziendale, in base ai risultati raggiunti al termine del periodo congruo di misurazione, dalla singola azienda che eroga il premio di risultato.

Pertanto, anche se il contratto prevede l'erogazione di premi in base ad incrementi di risultato raggiunti a livello territoriale dalle aziende cui quel contratto territoriale si riferisce, tale condizione non è sufficiente ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, essendo comunque necessario che l'incremento di risultato sia verificabile nei confronti della singola azienda che eroga il premio. La singola azienda, pur essendo tenuta sulla base del contratto ad

erogare il premio in quanto il settore ha raggiunto complessivamente un risultato incrementale positivo, non può riconoscere ai dipendenti l'agevolazione fiscale se il proprio risultato non sia incrementativo rispetto all'analogo parametro del periodo precedente.

Analoghe considerazioni valgono anche nell'ambito dei gruppi aziendali, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva aziendale subordini l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di un obiettivo di gruppo. Affinché il premio possa essere agevolato è necessario, infatti, che l'incremento di produttività, redditività ecc. sia raggiunto dalla singola azienda, non essendo sufficiente il raggiungimento del risultato registrato dal Gruppo stesso.

Unica eccezione che si ritiene di poter ammettere riguarda l'ipotesi in cui i rapporti di lavoro subordinato siano gestiti, nell'ambito del Gruppo, in maniera unitaria ed uniforme e la contrattazione collettiva, vincolante per tutte le aziende del Gruppo, venga centralizzata in capo ad una sola società (di solito la casa-madre). In tale fattispecie, infatti, sembra potersi ammettere il ricorso ad obiettivi di gruppo fermo restando che, naturalmente, non potrà in alcun caso essere ammessa al raggiungimento di tali obiettivi la partecipazione di società non residenti in Italia.

Il risultato incrementale del Gruppo, infatti, può essere assunto quale presupposto per la erogazione di premi agevolabili solo se determinato esclusivamente da società residenti in Italia o da società non residenti che esercitano l'attività nel territorio dello Stato, non rientrando nella finalità della misura agevolare risultati di redditività che non contribuiscono alla crescita del sistema produttivo nazionale.

4.7 Anticipazioni e Acconti di premi di risultato

Il raggiungimento del risultato incrementale da parte dell'azienda costituisce il presupposto essenziale per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento e, pertanto, i premi erogati senza che sia verificato tale presupposto non risultano agevolabili. Risulta, pertanto, coerente con

l'applicazione dell'agevolazione la fisiologica erogazione del premio solo dopo la verifica del risultato conseguito dalla azienda.

Con la citata circolare n. 28/E del 2016 è stato precisato che il datore di lavoro, che accerti *ex post* che il premio erogato è conforme ai presupposti richiesti per l'agevolazione, può applicare l'imposta sostitutiva conguagliando le maggiori trattenute operate, o con la prima retribuzione utile o, al più tardi, entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio.

Nel caso in cui non sia possibile verificare in base ad elementi oggettivi il raggiungimento dell'obiettivo incrementale entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio, in quanto ad esempio riscontrabile solo in sede di bilancio, l'imposta sostitutiva potrebbe essere applicata sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato, già assoggettati a tassazione ordinaria, da parte degli stessi lavoratori dipendenti in sede di dichiarazione dei redditi, sulla base di una nuova Certificazione Unica con la quale il datore attesti la sussistenza del presupposto per l'applicazione del beneficio fiscale.

In tale ipotesi il tardivo invio della nuova Certificazione Unica all'Agenzia delle Entrate non comporterà l'applicazione di sanzioni, atteso che il mancato rispetto dei termini previsti per l'invio non è determinato da inadempienze del datore di lavoro. In alternativa il lavoratore dipendente può presentare istanza di rimborso ai sensi dell'articolo 38 del DPR n. 602 del 1973 sulla base di una documentazione rilasciata dal datore di lavoro che provi il raggiungimento dell'obiettivo incrementale.

Peraltro, si è dell'avviso che il regime fiscale agevolato possa applicarsi anche all'acconto a condizione che sia riscontrabile al momento della relativa erogazione un incremento in linea con l'obiettivo individuato dal contratto.

Qualora siano previsti più acconti - ad es. il contratto di secondo livello preveda erogazioni trimestrali - ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sarà necessario sommare il risultato registrato nel trimestre di riferimento con quelli registrati nei trimestri precedenti: il regime fiscale agevolato potrà trovare applicazione qualora il risultato complessivo dei trimestri considerati risulti incrementale rispetto al parametro di riferimento individuato dal contratto.

Resta fermo che se al termine del periodo congruo non si registri l'incremento individuato dal contratto, il datore di lavoro, analogamente a quanto detto in precedenza, dovrà emettere una nuova certificazione e recuperare le minori imposte versate in occasione dell'erogazione degli acconti per i quali sia stata applicata l'imposta sostitutiva o indicare al dipendente di provvedervi in sede di dichiarazione.

4.8 Benefit sostitutivi di premi di risultato erogati mediante voucher: momento di percezione

In base al principio di cassa, che presiede la determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore. Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro sia con riferimento alle erogazioni in natura mediante l'assegnazione di beni o servizi. Come chiarito con la circolare n. 326 del 1997, il momento di percezione coincide con quello in cui il fringe benefit esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente.

Tale principio assume particolare rilevanza nelle ipotesi in cui il benefit sia escluso dal reddito entro determinati limiti di valore o di importo, ad esempio nel caso di benefit erogati in sostituzione di premi di risultato soggetti ad imposta sostitutiva, di contributi a casse di assistenza sanitaria, di beni e servizi erogati per un importo complessivo non superiore a 258,26 euro, ecc., essendo necessario verificare che tali valori o importi non siano superati nel periodo d'imposta.

Per quanto concerne le erogazioni di benefit erogati mediante voucher, il comma 1 dell'art. 6 del decreto connota tale documento come titolo di legittimazione rappresentativo di una specifica utilità. Ciò comporta che il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo.

Medesime considerazioni possono essere svolte con riferimento all'offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato di cui alla legge 208 del 2015, in virtù della quale viene attribuito ai lavoratori un determinato valore di "credito welfare" - rappresentato da beni e servizi che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (es. spese di educazione ed istruzione di cui al comma 2, lettera f-bis) dell'articolo 51 del T.U.I.R.) - da fruire immediatamente ovvero in un momento successivo. In tale ipotesi, in linea con quanto indicato per i benefit erogati mediante voucher, si può ritenere che, ai fini delle imposte dirette, l'eventuale rilevanza reddituale emerga nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del benefit o del rimborso.

4.9 Benefit erogati a categorie di dipendenti

L'articolo 51, comma 2, del TUIR elenca tassativamente le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro dipendente, che in tutto o in parte, sono esclusi dal reddito imponibile, in deroga al principio generale dell'onnicomprensività sancito dall'art. 51, comma 1, del TUIR in applicazione del quale "*... tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*" costituiscono reddito di lavoro dipendente.

Affinché le predette somme e valori risultino, in tutto o in parte detassati, è necessario, però, che l'offerta sia rivolta alla "generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti". Al riguardo, l'A.F. ha più volte precisato che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "*alla generalità dei dipendenti*" ovvero a "*categorie di dipendenti*" non riconosce l'applicazione delle disposizioni elencate nel comma 2 dell'articolo 51 del TUIR ogni qual volta le somme o i servizi ivi indicati siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

Inoltre, si osserva che con le predette locuzioni il legislatore ha voluto riferirsi alla generica disponibilità di opere, servizi o somme ecc. verso un

gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle predette “utilità”.

La scrivente ha inoltre chiarito che l’espressione “categorie di dipendenti” non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte.

Nel particolare contesto dei premi di risultato agevolabili, può peraltro configurarsi quale “categoria di dipendenti” l’insieme di lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare ricevono una “quantità” di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio, in ragione del risparmio contributivo di cui a seguito di tale scelta beneficia il datore di lavoro.

4.10. Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale

Come illustrato, ai sensi dell’art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR, non concorrono, tra l’altro, alla formazione del reddito di lavoro dipendente “...*i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all’articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell’articolo 10, comma 1, lettera e-ter);*”

In relazione alla portata della predetta disposizione, si ritengono utili ulteriori riflessioni, con particolare riferimento alle prestazioni rese al lavoratore da parte della cassa sanitaria.

Non si rilevano, invero, criticità laddove le casse sanitarie operino rispettando principi di mutualità. Alcune perplessità sorgono, al contrario, in tutte

quelle ipotesi in cui esista, per ciascun iscritto/dipendente, una stretta correlazione fra quanto percepito dalla cassa a titolo di contribuzione ed il valore della prestazione resa nei confronti del lavoratore, o dei suoi familiari e conviventi, al punto che la prestazione sanitaria - sotto forma di prestazione diretta ovvero di rimborso della spesa - ove erogata, non possa comunque mai eccedere, in termini di valore, il contributo versato dal dipendente o dal suo datore di lavoro.

In tal caso si ritiene che il lavoratore non possa beneficiare del vantaggio fiscale disposto dall'articolo 51, comma 2, lettera a) del TUIR per le casse aventi finalità mutualistica, rappresentato dalla non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei contributi in parola, ma della detrazione prevista per spese sanitarie rimaste a carico.

4.11 Rimborsabilità delle spese sostenute nei precedenti periodi d'imposta e conservazione della documentazione

L'articolo 51, comma 2, lett. f-bis) ed f-ter), del TUIR riconoscono la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, al rimborso delle spese sostenute per "*...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 medesimi familiari;*", nonché per "*la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;*".

Al riguardo si rileva che il modello di Certificazione Unica 2017 riserva un'apposita sezione ai "*Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione*" ai sensi dell'art. 51 del TUIR. Tra le informazioni che il sostituto d'imposta/datore di lavoro deve fornire, il "punto 701" individua l'anno nel quale è stata sostenuta la spesa rimborsata dallo stesso sostituto.

Pertanto, ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese relative alle finalità di cui alle lett. f-bis) ed f-ter) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, si ritiene che non necessariamente i predetti rimborsi debbano essere erogati nel medesimo anno in cui le spese sono state sostenute.

L'importo del rimborso rileverà nell'anno in cui il datore di lavoro restituisce al lavoratore l'onere da questi sostenuto, fermo restando che ai fini del limite fissato dal comma 182 dell'art. 1 della legge di Stabilità 2016, così come modificato dalla legge di Bilancio 2017, invece, il benefit rileverà nel periodo d'imposta in cui il dipendente ha optato per la conversione del premio di risultato come chiarito al paragrafo 4.8.

Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese sostenute per le finalità di educazione, istruzione e assistenza, di cui all'articolo 51, co. 2, lett. f-bis) ed f-ter), del TUIR, nonché ai fini della deducibilità dei costi da parte dell'impresa/datore di lavoro, è necessario che quest'ultimo acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte. Tale onere ricade sul datore di lavoro sia che eroghi direttamente le somme ai dipendenti, sia nell'ipotesi in cui rimborsi l'onere sostenuto dai propri dipendenti.

In relazione alla conservazione della citata documentazione, la scrivente ha fornito precisazioni con risoluzione 21 luglio 2017, n. 96, (a cui si rinvia per gli approfondimenti) laddove ha rammentato che dalla normativa e dalla prassi in essere emerge che qualunque documento informatico avente rilevanza fiscale deve possedere, tra le altre, le caratteristiche della immodificabilità, integrità ed autenticità (si veda l'articolo 2, del D.M. 17 giugno 2014 e l'articolo 3 dei D.P.C.M. 13 novembre 2014 e 3 dicembre 2013).

Laddove il datore di lavoro garantisca tali caratteristiche, nulla osta a che i documenti analogici siano sostituiti, nel rispetto del procedimento previsto dall'art. 4 del D.M. 17 giugno 2014, dalle relative copie informatiche di cui all'articolo 23-bis del D.Lgs. n. 82 del 2005 (c.d. "Codice dell'Amministrazione Digitale" o "CAD").

Restano fermi, come ovvio, tutti gli ulteriori requisiti legislativamente individuati per la deducibilità dei costi (quali inerenza, competenza e congruità) e le modalità di imputazione dei redditi in capo ai soggetti rimborsati.

* * *

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA

Ernesto Maria Ruffini

Applicazione

Deposito Telematico Contratti

Manuale utente

Versione: 2.2

Data di aggiornamento: 15 novembre 2020

INDICE

1. Introduzione	3
2. Accesso all'applicazione e funzionalità comuni	4
3. Ricerca Comunicazioni	5
3.1 Le azioni previste	6
4. Inserimento Comunicazioni	6
4.1 Le azioni previste	6
4.2 Inserimento Dati generali del deposito	7
4.2.1 Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di categoria.....	7
4.2.2 Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale	8
4.2.3 Sezione 3 – Contratto	8
4.3 Inserimento Motivazioni del deposito	10
4.3.1 Detassazione	11
5. Richiedere assistenza	16

1. Introduzione

Dal 17 luglio 2019 l'applicativo informatico per il "Deposito telematico" è stato semplificato e consente di effettuare l'adempimento sia per i contratti di primo livello, sia per quelli di secondo livello (aziendali e territoriali). Ricordiamo che l'articolo 14 del Decreto Legislativo n.151/2015 stabilisce come le agevolazioni legate alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali siano riconosciute a condizione che questi vengano depositati in via telematica. Tale adempimento è necessario a prescindere dal tipo di agevolazione che può essere di natura fiscale, contributiva o di altro genere. Una volta effettuato il deposito telematico, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro mettono a disposizione delle altre amministrazioni e degli enti pubblici interessati le informazioni contenute nei contratti.

La procedura, strutturata in due fasi, consente di inserire comunicazioni e di poter scaricare la ricevuta che attesta l'assolvimento dell'adempimento.

In un primo momento, l'utente deve caricare il file in formato pdf e inserire alcune informazioni essenziali (dati del datore di lavoro/associazione di categoria che effettua il deposito, tipologia di contratto, data di sottoscrizione e periodo di validità).

Successivamente, è prevista la possibilità di specificare l'agevolazione per cui si intende effettuare il deposito telematico (ad esempio detassazione, decontribuzione per le misure di conciliazione tra i tempi di vita lavoro e credito d'imposta per la formazione 4.0). In questo caso, il sistema potrà chiedere di aggiungere alcuni dati specifici. Qualora la motivazione che rende necessaria il deposito non sia nessuna di queste, l'utente potrà compilare il campo testuale "Altro", aggiungendo ulteriori informazioni.

Le istruzioni per l'utilizzo dell'applicativo sono organizzate come segue:

- **Parte 2: Accesso all'applicazione e funzionalità comuni**
- **Parte 3: Consultazione dello storico delle comunicazioni inviate**
- **Parte 4: Processo di compilazione della comunicazione**
- **Parte 5: Come richiedere Assistenza**

2. Accesso all'applicazione e funzionalità comuni

Per accedere all'applicazione "DEPOSITO CONTRATTI" è necessario collegarsi al portale Servizi Lavoro al link <https://servizi.lavoro.gov.it>

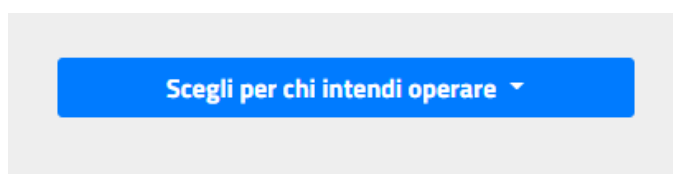
Nella Home page del portale si visualizzeranno i box dedicati all'accesso.

Cliccare sul **box dedicato a SPID** o sul **box dedicato a CIE** (Carta d'Identità Elettronica), riservati ai cittadini italiani, quindi accedere al sistema.

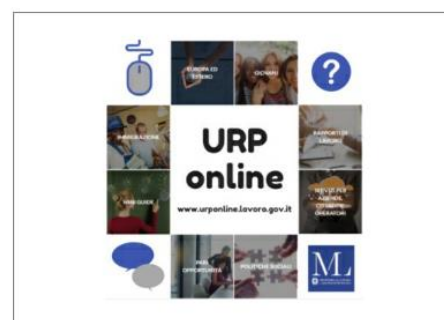
In seguito all'accesso, per procedere con l'attività desiderata, cliccare sull'icona dedicata all'applicativo:



Al click sull'icona corrispondente all'applicazione, il sistema mostra la schermata mediante la quale è possibile scegliere il profilo con il quale si vuole operare.



Si visualizzerà la schermata di seguito:



Cliccare sul pulsante "ACCEDI" per procedere.

Si visualizzerà così la maschera per l'inserimento e la ricerca delle comunicazioni.

+ Nuovo Deposito

Ricerca

Codice Contratto ITL Anno di Validità (aaaa)

Q Ricerca

Codice Contratto Periodo Validità Da (mese/anno) Periodo Validità A (mese/anno) ITL ANNULLA VISUALIZZA MODIFICA RICEVUTA CONTRATTO

Da questa pagina è possibile:

1. **Ricerca** le comunicazioni in base a specifici criteri di ricerca.
2. **Inserire** nuove comunicazioni.

3. Ricerca Comunicazioni

Nell'area di ricerca della maschera, è possibile inserire vari parametri di ricerca.

Ricerca

Codice Contratto ITL Anno di Validità (aaaa)

Q Ricerca

Cliccando sul pulsante **Ricerca**, l'applicazione risponde con la seguente maschera, elencando le comunicazioni trovate in base ai filtri impostati.

Visualizza 10 elementi Cerca:

Codice Contratto	Periodo Validità Da (mese/anno)	Periodo Validità A (mese/anno)	ITL	ANNULLA	VISUALIZZA	MODIFICA	RICEVUTA	CONTRATTO
20190711153132569	1/2019	12/2019	Roma	✕	📄	✎	📄	📄

Vista da 1 a 1 di 1 elementi

3.1 Le azioni previste



Per ogni comunicazione visualizzata nella tabella della sezione Ricerca, è possibile:

1. **Annullare** il deposito effettuato. L'annullamento è consentito solo per gli utenti appartenenti al soggetto giuridico che ha depositato il contratto e solo nel caso in cui non siano state valorizzate delle motivazioni per il contratto stesso.
2. **Visualizzare** i dati del deposito effettuato.
3. **Modificare** i dati del deposito. È possibile modificare i dati per gli utenti appartenenti al soggetto giuridico che ha depositato il contratto, solo per quanto riguarda la parte relativa alle motivazioni. I dati inerenti il deposito non sono modificabili, ma è possibile procedere con un nuovo deposito.

È possibile inoltre modificare i dati di depositi effettuati dalle associazioni di categoria, solo per inserire le motivazioni relative alle agevolazioni di cui si vuole usufruire per la propria azienda.

4. Scaricare la **ricevuta** (file PDF) attestante l'operazione eseguita.
5. Scaricare il file PDF relativo al **contratto depositato**.

4. Inserimento Comunicazioni

4.1 Le azioni previste

Dalla schermata seguente, cliccando sul pulsante **Nuovo deposito**, verrà prospettata la maschera per l'inserimento di un nuovo documento.

Nuovo Deposito

Ricerca

Codice Contratto ITL Anno di Validità
[] [] [aaaa]

Ricerca

4.2 Inserimento Dati generali del deposito

Viene prospettata la seguente schermata, nella quale i dati da compilare sono divisi in sezioni. I campi obbligatori sono indicati con un “*”.

The screenshot shows a web form titled "Dati Deposito" with a blue header button. The form is divided into three sections:

- Sezione 1 - Datore di Lavoro/Associazione di Categoria:** Contains fields for "Codice Fiscale" (pre-filled with "9000000001") and "Denominazione" (pre-filled with "AZIENDA TEST"). Below these is a "Tipologia Soggetto *" field with two radio buttons: "Azienda" (selected) and "Associazione di Categoria".
- Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale:** Starts with a red warning: "Attenzione: tutti i campi con * sono obbligatori". It includes "Livello contratto *" with radio buttons for "Accordo Collettivo di 1° livello" and "Accordo Collettivo di 2° livello". Below is "Data Sottoscrizione Contratto *" (empty) and "Tipologia Contratto (*)" with radio buttons for "Aziendale" (selected) and "Territoriale". The "Periodo di Validità*" section has "Inizio*" and "Fine*" fields, each with a "Mese" dropdown and an "Anno" input field. Below are "ITL*" and "Titolo:" fields, both empty.
- Sezione 3 - Contratto:** Contains a "File Contratto" field with a "Scegli file" button and the text "Nessun file selezionato".

At the bottom of the form are two buttons: a blue "Salva" button and a red "Torna alla lista" button with a white 'X' icon.

4.2.1 Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di categoria

Codice Fiscale: il campo risulta già valorizzato con il codice fiscale associato all'azienda selezionata nel profilo di accesso e non è modificabile.

Denominazione: il campo risulta già valorizzato con la denominazione dell'azienda selezionata nel profilo di accesso e non è modificabile.

Tipologia Soggetto: identifica la tipologia del soggetto che effettua il deposito. È possibile selezionare una tra le seguenti opzioni:

- **Azienda**, nel caso in cui il deposito sia effettuato da un'azienda
- **Associazione di categoria**, nel caso in cui il deposito sia effettuato da un'associazione di categoria

4.2.2 Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Livello del contratto: identifica la tipologia del livello contrattuale. È possibile selezionare una tra le seguenti opzioni:

- **Accordo collettivo di primo livello**, nel caso di accordi a carattere nazionale (CCNL).
- **Accordo collettivo di secondo livello**, nel caso di accordi aziendali e territoriali.

Data sottoscrizione contratto: data di sottoscrizione del contratto allegato al modulo.

Tipologia contratto: identifica la tipologia del contratto di secondo livello allegato al modulo. È possibile selezionare una tra le seguenti opzioni:

- **Aziendale**, nel caso in cui un'azienda depositi il proprio contratto
- **Territoriale**, nel caso in cui un'azienda o un'associazione di categoria depositi un contratto territoriale.

Se la tipologia soggetto è "Associazione di categoria", l'unico valore ammesso è "Territoriale".

Periodo di validità da: mese e anno di inizio validità del contratto collettivo oggetto di deposito.

Periodo di validità a: mese e anno di fine validità del contratto collettivo oggetto di deposito.

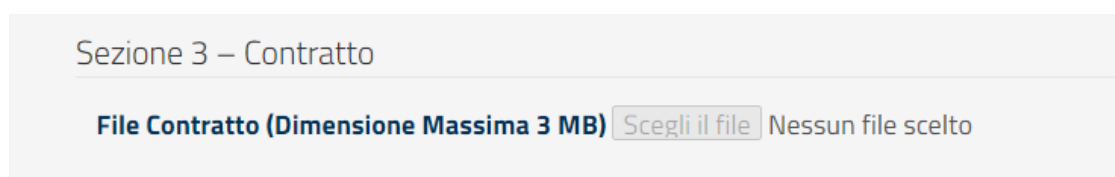
Il periodo "da" (mese/anno) deve essere minore o uguale al periodo "a" (mese/anno).

ITL: identifica l'Ispettorato Territoriale del Lavoro Competente. Il campo non è valorizzabile in caso di accordi di primo livello.

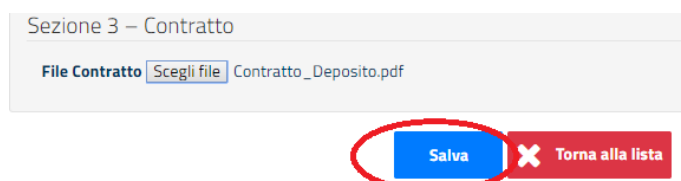
Titolo: testo libero descrittivo

4.2.3 Sezione 3 – Contratto

In questa sezione, mediante selezione del pulsante **Scegli file**, va allegato obbligatoriamente il contratto. Vengono accettati file .pdf di dimensione massima di 3MB.

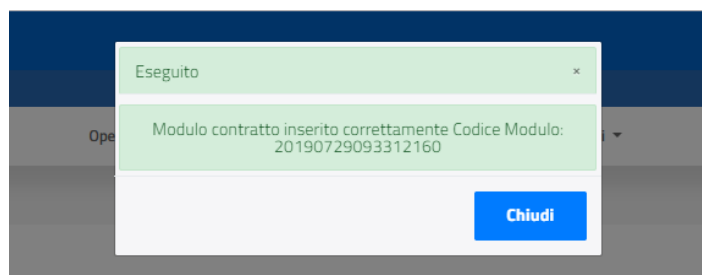


Il pulsante Scegli file, che permette di allegare il file, è attivo solo se sono state inserite e risultano congruenti tutte le informazioni previste nelle sezioni precedenti.



Al termine dell'inserimento delle informazioni previste, cliccando sul pulsante **Torna alla lista**, vengono persi tutti i dati inseriti e l'applicazione rimanda alla pagina di ricerca e inserimento delle comunicazioni.

Cliccando sul pulsante **Salva** la procedura, a fronte dell'avvenuto inserimento di tutti i dati, restituisce un messaggio che riporta il codice della comunicazione inserita.



Nel caso in cui la tipologia di soggetto depositante sia un'associazione di categoria oppure il contratto sia di primo livello, la procedura evidenzia la voce **Visibilità del contratto**, che può essere impostata con i seguenti valori:

Estesa: l'accesso all'accordo depositato sarà visualizzabile da parte di tutti gli utenti che utilizzano la procedura.

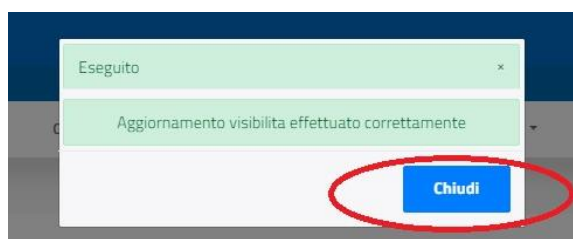
Limitata al soggetto depositante: l'accesso all'accordo depositato sarà visualizzabile solo da parte degli utenti appartenenti al soggetto giuridico che ha eseguito il deposito.

Attenzione: Se non si procede a selezionare una delle due opzioni, l'applicazione imposta automaticamente la visibilità come *Limitata al soggetto depositante*.

Dopo aver scelto il valore desiderato, cliccando sul pulsante **Conferma modifica visibilità**, l'applicazione evidenzia un messaggio che riepiloga gli effetti della scelta che si sta effettuando.



Cliccando sul pulsante **Conferma**, l'applicazione procede con l'aggiornamento dei dati.



Dopo aver completato la valorizzazione dei dati relativi al deposito, cliccando sul pulsante **Chiudi**, l'applicazione rimanda alla seguente schermata dove è possibile inserire le motivazioni relative alle agevolazioni di cui si vuole usufruire, spostandosi sulla sezione Lista Motivaz./Incent./Agev oppure digitando il pulsante "Motivazione/Incentivo/Agevolazione" .

Dati Deposito > **Lista Motivaz./ Incent./Agev. >**

Sezione 1 - Datore di Lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 9002000001 Denominazione: AZIENDA TEST

Codice Contratto: 20190005002/151916 Tipologia Soggetto * Azienda Associazione di Categoria

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Attenzione: tutti i campi con * sono obbligatori

Livello contratto * Accordo Collettivo di 1° livello Accordo Collettivo di 2° livello

Data Sottoscrizione Contratto * 01-07-2019 Tipologia Contratto (*) Aziendale Territoriale

Periodo di Validità*

Inizio* Gennaio 2019

Fine* Dicembre 2019

ITL * Roma

Titolo:* contratto aziendale accordo livello

Motivazione/Incentivo/Agevolazione Torna alla lista

4.3 Inserimento Motivazioni del deposito

Dalla seguente schermata è possibile scegliere la motivazione per la quale si sta effettuando il deposito del contratto, selezionando la relativa voce. È possibile selezionare più motivazioni contemporaneamente.

Dati Deposito > **Lista Motivaz./ Incent./Agev. >**

Lista Motivazioni/Incentivi/Agevolazioni

Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 188 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sgravi contributivi ex art. 25 del D. Lgs 80/2015

Credito d'imposta formazione ex art. 1 del Decreto interministeriale del 4 maggio 2018

Contrattazione di prossimità

Altro

Omnicomprendività ex dell'art. 3 del D.L. 318/96

Accordo collettivo aziendale ex art. 14, co. 3, D. L. 104/2020

Salva Torna alla lista

La lista delle motivazioni prospettate varia a seconda della tipologia del soggetto depositante, della tipologia del contratto e del livello del contratto.

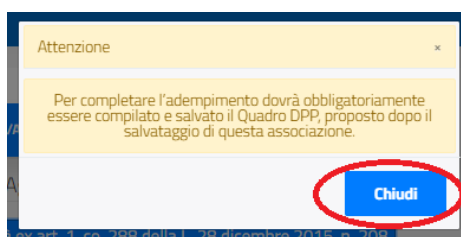
Al 17 luglio 2019, la lista completa è la seguente:

1. Detassazione premi di produttività ex art. 1, co. 288 L 28 dicembre 2015, n. 208
2. Sgravi contributivi ex art. 25 D. Lgs 80/2015
3. Credito d'imposta formazione ex art. 1 Decreto Interministeriale 4 maggio 2018
4. Contrattazione di prossimità
5. Altro
6. Omnicomprensività ex dell'art.3 del D.L. 318/96
7. Accordo collettivo aziendale ex art. 14 co. 3 D.L. 104/2020

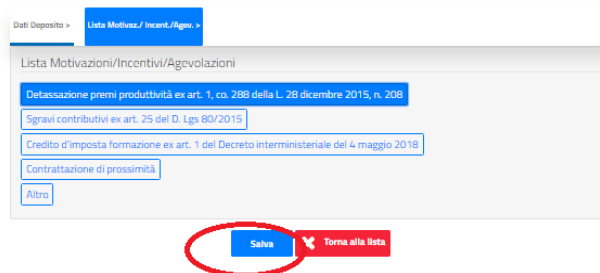
4.3.1 Detassazione

Nel caso in cui viene scelta la motivazione relativa alla Detassazione premi di produttività ex art. 1, co. 288 L 28 dicembre 2015, n. 208, è necessario compilare anche il quadro DPP.

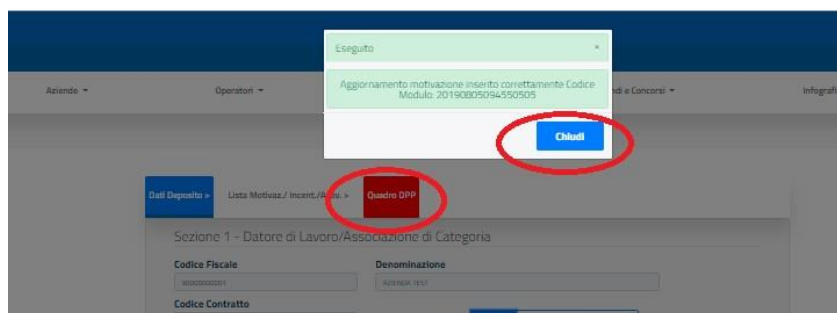
L'applicazione prospetta il seguente messaggio:



Cliccando sul pulsante **Chiudi** e successivamente su quello **Salva**, l'applicazione prospetta un messaggio relativo all'aggiornamento della motivazione.



Dalla schermata prospettata, cliccando sul pulsante **Chiudi** e successivamente sulla sezione **Quadro DPP** si accede alla compilazione del quadro che è suddiviso in varie sezioni.



Dati Deposito > Lista Motivaz./ Incent./Agev. > **Quadro DPP**

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *
Numero Lavoratori

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio * **Anno ***

Sezione 5 – Obiettivi

Attenzione: è necessario effettuare una scelta nella sezione 6 (Selezionare una o più voci)

Produttività Redditività Qualità Efficienza Innovazione

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

(Selezionare una o più voci)

1) Volume della produzione/n. dipendenti <input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario <input type="checkbox"/>
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti <input type="checkbox"/>	12) Rapporto costi effettivi/costi previsti <input type="checkbox"/>
3) MOL/VA di bilancio <input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo <input type="checkbox"/>
4) Indici di soddisfazione del cliente <input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati <input type="checkbox"/>
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni <input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti <input type="checkbox"/>
6) Riduzione degli scarti di lavorazione <input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici <input type="checkbox"/>
7) % di rispetto dei tempi di consegna <input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero infortuni <input type="checkbox"/>
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori <input type="checkbox"/>	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz <input type="checkbox"/>
9) Modifiche organizzazione del lavoro <input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di commessa <input type="checkbox"/>
10) Lavoro agile (smartworking) <input type="checkbox"/>	20) Ristorni <input type="checkbox"/>
	21) Altro (indicare) <input type="text"/>
	<input type="checkbox"/>

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale * SI NO **Piano di partecipazione *** SI NO

Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa * SI NO

Totale Lavoratori * **Valore annuo medio pro-capite (€) ***

Numero Lavoratori Valore annuo medio pro capite

Salva **Torna alla lista**

4.3.1.1 Sezione Beneficiari

Totale lavoratori: numero di lavoratori beneficiari del premio di produttività.

4.3.1.2 Sezione Premio

Stima del valore annuo medio pro capite del premio: valore stimato annuale del premio.

Anno: anno di riferimento del valore stimato annuo medio del premio, deve essere compreso nel periodo di validità del contratto.

4.3.1.3 Sezione Obiettivi

Deve essere selezionata almeno una tra le seguenti voci:

- Produttività
- Redditività
- Qualità
- Efficienza
- Innovazione

Dati Deposito > Lista Motivaz./ Incent./Agev. > **Quadro DPP**

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio * **Anno ***

Sezione 5 – Obiettivi

(Selezionare una o più voci)

Produttività
 Reddittività
 Qualità
 Efficienza
 Innovazione

4.3.1.1 Sezione Indicatori previsti nel contratto

Deve essere selezionata almeno una tra le voci previste:

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

(Selezionare una o più voci)

1) Volume della produzione/n. dipendenti <input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario <input type="checkbox"/>
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti <input type="checkbox"/>	12) Rapporto costi effettivi/costi previsti <input checked="" type="checkbox"/>
3) MOL/VA di bilancio <input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo <input type="checkbox"/>
4) Indici di soddisfazione del cliente <input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati <input type="checkbox"/>
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni <input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti <input type="checkbox"/>
6) Riduzione degli scarti di lavorazione <input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici <input type="checkbox"/>
7) % di rispetto dei tempi di consegna <input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero infortuni <input type="checkbox"/>
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori <input type="checkbox"/>	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz <input type="checkbox"/>
9) Modifiche organizzazione del lavoro <input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di commessa <input type="checkbox"/>
10) Lavoro agile (smartworking) <input checked="" type="checkbox"/>	20) Ristorni <input type="checkbox"/>
	21) Altro (indicare)
	<input type="text"/>

4.3.1.2 Sezione Misure

Modalità di fruizione del premo di produttività, per ognuna delle voci proposte deve essere indicato “SI” o “NO”

- Welfare aziendale
- Piano di partecipazione

4.3.1.3 Sezione Utili

Partecipazione agli utili dell’impresa: deve essere indicato “SI” o “NO”

Totale lavoratori: quantità di lavoratori (soci lavoratori per le cooperative) che usufruiscono della partecipazione agli utili dell’impresa. Il dato deve essere obbligatoriamente valorizzato nel caso in cui la voce “partecipazione agli utili dell’impresa” sia stata valorizzata con il valore “SI”.

Valore annuo medio pro-capite: valore annuo medio del premio per lavoratore. Il dato deve essere obbligatoriamente valorizzato nel caso in cui la voce “partecipazione agli utili dell’impresa” sia stata contrassegnata con “SI”.

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale * SI NO

Piano di partecipazione * SI NO

Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa

Attenzione: i campi totale lavoratori e Valore annuo medio pro-capite sono obbligatori

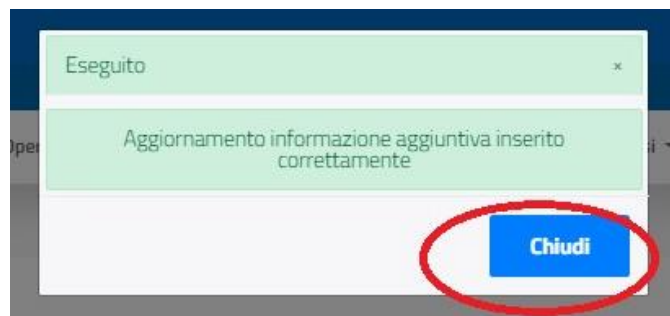
Partecipazione agli utili dell'impresa * SI NO

Totale Lavoratori *

Valore annuo medio pro-capite (€) *

Salva Torna alla lista

Dopo aver valorizzato tutte le informazioni previste per il quadro DPP, cliccando sul pulsante **Salva**, l’applicazione prospetta un messaggio di avviso relativo all’inserimento dei dati.



Successivamente, mediante digitazione del tasto **Chiudi**, la procedura rimanda alla seguente schermata.

Dati Deposito > Lista Motivaz./ Incent./Agov. **Quadro DPP**

Sezione 1 - Datore di Lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 9000000001 Denominazione: AZEAGA TEST

Codice Contratto: 20190805105242504 Tipologia Soggetto: Azienda Associazione di Categoria

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Livello contratto: Accordo Collettivo di 1° livello Accordo Collettivo di 2° livello

Data Sottoscrizione Contratto: 01-07-2019 Tipologia Contratto: Aziendale Territoriale

Periodo di Validità: Inizio: Gennaio 2018 Fine: Dicembre 2018

ITL: Roma

Titolo: contratto aziendale secondo livello

Motivazione/Incentivo/Agevolazione Torna alla lista

Dalla sezione del Quadro DPP è sempre possibile effettuare le seguenti azioni:

1. **Salvare** eventuali modifiche da apportare ai dati del quadro DPP.
2. Effettuare il **Download della ricevuta** che riporta sia i dati generali del deposito, sia quelli della motivazione, aggiornati all'ultimo salvataggio eseguito.
3. Tornare alla **homepage** dell'applicazione.

Sezione 8 - Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa: SI NO

Totale Lavoratori: Numero Lavoratori Valore annuo medio pro-capite (€): Valore annuo medio pro capite

Salva Download Ricevuta Torna alla lista

1 2 3

5. Richiedere assistenza

Per ogni tipo di esigenza, sia di natura tecnica sia più strettamente giuridica, puoi contattare L'URP online tramite la sezione dedicata "Contatti" raggiungibile:

- 1) Cliccando sull'icona in alto a destra



- 2) Cliccando su "Contatti" in fondo a destra di ogni pagina



- 3) Oppure tramite il link <https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case>, selezionando la categoria richiesta con "Deposito Contratti" e la sottocategoria richiesta con "Quesiti normativi" o "Quesiti tecnici" in base alle esigenze.

FINE DEL DOCUMENTO

**ACCORDO QUADRO TERRITORIALE
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ
DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI
E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Addì, 29 luglio 2016 presso la sede di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza in Corso Venezia, 47 - Milano, si sono incontrati:

Unione Confcommercio MI, LO, MB

**Marco Barbieri
Pierantonio Poy**

Filcams – CGIL Milano

**Marco Beretta
Elvira Miriello**

Fisascat – CISL Milano Metropoli

**Luigino Pezzuolo
Paolo Miranda**

Uiltucs – UIL Milano e Lombardia

**Giovanni Gazzo
Fulvia Manzini**

Le Parti, come sopra rappresentate,

visti

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”* (di seguito Legge di Stabilità 2016);
- l’art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva 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;
- l’art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell’anno precedente a quello di percezione, a euro 50.000;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell’art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;
- la circolare dell’Agenzia delle Entrate redatta d’intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E *“Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)”*;

- l'art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale prevede che, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 26 novembre 2015, il quale prevede che, "...ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei datori di lavoro, CONFCOMMERCIO e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi.";
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR";
- il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs – UIL il 30 marzo 2015;

considerata

- la complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime;

concordano quanto segue

Articolo 1 Principi generali

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della Legge di Stabilità 2016, la regolamentazione sperimentale contenuta nel presente Accordo Quadro Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (**criterio della misurabilità**), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (**criterio dell'incrementalità**), rispetto al **periodo congruo** di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (**criterio di verificabilità**).

Articolo 2 Campo di applicazione

Il presente Accordo Quadro Territoriale è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro che:

- siano associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;



- applichino e rispettino integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 4, erogano premi di risultato, ovvero erogano somme per partecipazione agli utili, oggetto di c.d. "detassazione";

e nei confronti:

- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale nella Città metropolitana di Milano, anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori della suddetta Città metropolitana;
- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale in altre province, occupati presso unità produttive o operative situate nella Città metropolitana di Milano.

Quanto contenuto nel presente Accordo Quadro Territoriale ha carattere cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale.

Fatte salve condizioni di miglior favore, nelle aziende che occupano fino a 30 dipendenti i datori di lavoro invieranno la dichiarazione di cui al successivo articolo 3 anche alle RSA/RSU ove costituite.

Nelle aziende con più di 30 dipendenti dove siano costituite RSA/RSU, si terrà il confronto a livello aziendale, presso la sede di Unione Confcommercio Milano, con l'assistenza delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare alternativi, in coerenza con le previsioni del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Articolo 3

Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Territoriale

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Territoriale, dovranno, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

1. la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Territoriale;
2. di essere associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
3. di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
4. il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4;
5. l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti dal successivo articolo 4;
6. il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente punto 5.;

7. la previsione del valore medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento di cui al precedente punto 4;
8. la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) di cui al successivo articolo 6.

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 - parte integrante dell'accordo - pubblicato sul sito internet di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza (http://www.confcommerciomilano.it/it/contratti_lavoro/) da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente tramite PEC all'indirizzo detassazione@confcommerciopec.it

La stessa dichiarazione prevista al primo comma del presente articolo sarà trasmessa dai datori di lavoro, anche tramite mail, ai lavoratori interessati.

La validità dell'adesione al presente Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento.

Articolo 4 **Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**

Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che di seguito si riportano.

INDICATORI

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 numero 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. Numero brevetti depositati
15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
16. Riduzione dei consumi energetici
17. Riduzione numero infortuni
18. Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
19. Riduzione tempi di commessa
20. Differenze inventariali



L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento ai punti 9, 10, 11.



Il periodo congruo per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi raffrontato ad un eguale periodo precedente.

Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite PEC (detassazione@confcommerciopec.it) a Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Il raggiungimento degli indici di incremento deve essere verificabile attraverso idonea documentazione di confronto quale ad esempio: bilanci depositati, report interni, dati rilevabili dal Libro Unico del Lavoro – LUL, denunce infortunio ecc.

Possono essere oggetto di detassazione anche le somme di cui all'articolo 3 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Partecipazione agli utili di impresa), erogate ai sensi dell'art. 2102 cod. civ.

Articolo 5

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della legge di Stabilità 2016 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

- la 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;
- strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;
- la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Articolo 6

Opzione welfare

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Territoriale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art.1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Poy', followed by a signature that looks like 'ti', then a signature that looks like 'pwo', then a signature that looks like 'un llb', and finally a signature that looks like 'ESU' with the number '5' next to it. There is also a large, stylized signature on the right side of the page, possibly 'AS'.

o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agazia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

**Articolo 7
Monitoraggio**

Unione Confcommercio Milano fornirà quadrimestralmente alle Organizzazioni sindacali firmatarie i dati delle informazioni contenute nelle comunicazioni di cui agli articoli 3 e 4.

Di conseguenza, con la stessa cadenza, le Parti si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente Accordo Quadro Territoriale.

**Articolo 8
Deposito**

Unione Confcommercio Milano provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il presente Accordo Quadro Territoriale.

I datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

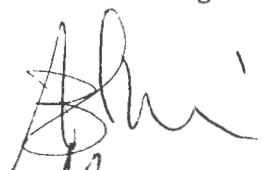


**Articolo 9
Validità**

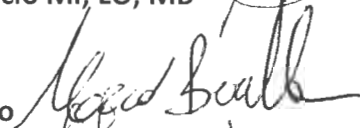
Il presente accordo, che ha natura sperimentale, scadrà il 31 dicembre 2018. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima.

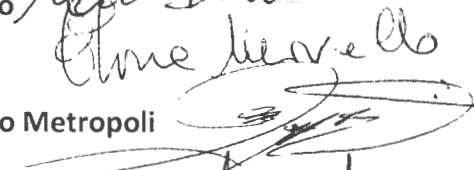

Se disdettato sono fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite a incrementi determinatisi nell'anno precedente.

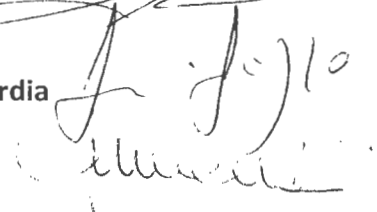
Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€ 50.000), il limite massimo dell'importo detassabile (€ 2.000) o l'aumento del limite a seguito di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (€ 2.500), le predette somme indicate nel presente Accordo Quadro Territoriale devono intendersi automaticamente adeguate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Unione Confcommercio MI, LO, MB   

Filcams – CGIL Milano 

Fisascat – CISL Milano Metropoli  

Uiltucs – UIL Milano e Lombardia 

COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO QUADRO TERRITORIALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

sottoscritto il 29 luglio 2016 da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Milano, Fisascat – CISL Milano Metropoli e Uiltucs – UIL Milano e Lombardia

Il sottoscritto			
in qualità di legale rappresentante della Società			
Numero dipendenti			
Codice Fiscale		Partita IVA	
Matricola INPS		Codice ATECO	
con sede legale in			Prov
Indirizzo		CAP	Tel.
con sede operativa in			Prov
e-mail	@		

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Territoriale sottoscritto da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Milano, Fisascat – CISL Milano Metropoli e Uiltucs – UIL Milano e Lombardia il 29 luglio 2016

dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Territoriale;
- di essere associato ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento _____ (minimo quattro mesi);
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento:

INDICATORI	VALORE	INDICATORI	VALORE
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario	
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		<input type="checkbox"/> N. brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)		<input type="checkbox"/> Differenze inventariali	

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile (smart working)" e "Modifiche ai regimi di orario".

- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: euro _____ ;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) SI NO

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto
 C.F. nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente ad Unione Confcommercio Milano il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi la legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT del 29 luglio 2016. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQT.

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento

(Handwritten signatures and initials are present in this area)

**ACCORDO QUADRO TERRITORIALE
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ
DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI
E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Addì, 6 settembre 2016 presso la sede di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza in Corso Venezia, 47 - Milano, si sono incontrati:

Unione Confcommercio MI, LO, MB

**Marco Barbieri
Pierantonio Poy**

Filcams – CGIL Monza e Brianza

Nadia Costa

Fisascat – CISL Monza Brianza Lecco

Rossana Mandelli

Uiltucs – UIL Lombardia

Giovanni Gazzo

Le Parti, come sopra rappresentate,

visti

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”* (di seguito: Legge di Stabilità 2016);
- l’art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva 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;
- l’art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell’anno precedente a quello di percezione, a euro 50.000;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell’art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;
- la circolare dell’Agenzia delle Entrate redatta d’intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E *“Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)”*;
- l’art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell’applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all’articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;



- l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale prevede che, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 26 novembre 2015, il quale prevede che, *"....ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei datori di lavoro, CONFCOMMERCIO e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi."*;
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR";
- il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs – UIL il 30 marzo 2015;

considerata

- la complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime;

concordano quanto segue

**Articolo 1
Principi generali**

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della Legge di Stabilità 2016, la regolamentazione sperimentale contenuta nel presente Accordo Quadro Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (**criterio della misurabilità**), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (**criterio dell'incrementalità**), rispetto al **periodo congruo** di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (**criterio di verificabilità**).

**Articolo 2
Campo di applicazione**

Il presente Accordo Quadro Territoriale è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro che:

- siano associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- applichino e rispettino integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;

 2

- al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 4, erogano premi di risultato, ovvero erogano somme per partecipazione agli utili, oggetto di c.d. "detassazione";

e nei confronti:

- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale nella Provincia di Monza e Brianza, anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori della suddetta provincia;
- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale in altre province, occupati presso unità produttive o operative situate nella Provincia di Monza e Brianza.

Quanto contenuto nel presente Accordo Quadro Territoriale ha carattere cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale.

Fatte salve condizioni di miglior favore, nelle aziende che occupano fino a 30 dipendenti i datori di lavoro invieranno la dichiarazione di cui al successivo articolo 3 anche alle RSA/RSU ove costituite.

Nelle aziende con più di 30 dipendenti dove siano costituite RSA/RSU, si terrà il confronto a livello aziendale, presso la sede di Unione Confcommercio Milano, con l'assistenza delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare alternativi, in coerenza con le previsioni del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Articolo 3

Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Territoriale

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Territoriale, dovranno, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

1. la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Territoriale;
2. di essere associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
3. di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
4. il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4;
5. l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti dal successivo articolo 4;
6. il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente punto 5.;
7. la previsione del valore medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento di cui al precedente punto 4;



8. la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) di cui al successivo articolo 6.

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 - parte integrante dell'accordo - pubblicato sul sito internet di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza (http://www.confcommerciomilano.it/it/contratti_lavoro/) da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente tramite PEC all'indirizzo detassazione@confcommerciopec.it

La stessa dichiarazione prevista al primo comma del presente articolo sarà trasmessa dai datori di lavoro, anche tramite mail, ai lavoratori interessati.

La validità dell'adesione al presente Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento.

Articolo 4 **Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**

Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che di seguito si riportano.

INDICATORI

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 numero 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. Numero brevetti depositati
15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
16. Riduzione dei consumi energetici
17. Riduzione numero infortuni
18. Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
19. Riduzione tempi di commessa
20. Differenze inventariali

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento ai punti 9, 10, 11.

Il periodo congruo per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi raffrontato ad un eguale periodo precedente.



Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite PEC (detassazione@confcommerciopec.it) a Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Il raggiungimento degli indici di incremento deve essere verificabile attraverso idonea documentazione di confronto quale ad esempio: bilanci depositati, report interni, dati rilevabili dal Libro Unico del Lavoro – LUL, denunce infortunio ecc.

Possono essere oggetto di detassazione anche le somme di cui all'articolo 3 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Partecipazione agli utili di impresa), erogate ai sensi dell'art. 2102 cod. civ.

Articolo 5

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della legge di Stabilità 2016 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

- la 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;
- strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;
- la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Articolo 6

Opzione welfare

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Territoriale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art.1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.



Articolo 7 Monitoraggio

Unione Confcommercio Milano fornirà quadrimestralmente alle Organizzazioni sindacali firmatarie i dati delle informazioni contenute nelle comunicazioni di cui agli articoli 3 e 4.

Di conseguenza, con la stessa cadenza, le Parti si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente Accordo Quadro Territoriale.

Articolo 8 Deposito

Unione Confcommercio Milano provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il presente Accordo Quadro Territoriale.

I datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

Articolo 9 Validità

Il presente accordo, che ha natura sperimentale, scadrà il 31 dicembre 2018. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima.

Se disdettato sono fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite a incrementi determinatisi nell'anno precedente.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€ 50.000), il limite massimo dell'importo detassabile (€ 2.000) o l'aumento del limite a seguito di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (€ 2.500), le predette somme indicate nel presente Accordo Quadro Territoriale devono intendersi automaticamente adeguate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Unione Confcommercio MI, LO, MB

Filcams – CGIL Monza e Brianza

Fisascat – CISL Monza Brianza Lecco

Uiltucs – UIL Lombardia



COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO QUADRO TERRITORIALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

sottoscritto il 6 settembre 2016 da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Monza e Brianza , Fisascat – CISL Monza Brianza Lecco e Uiltucs – UIL Lombardia

Il sottoscritto			
in qualità di legale rappresentante della Società			
Numero dipendenti			
Codice Fiscale		Partita IVA	
Matricola INPS		Codice ATECO	
con sede legale in			Prov. <input type="text"/>
Indirizzo		CAP <input type="text"/>	Tel. <input type="text"/>
con sede operativa in			Prov. <input type="text"/>
e-mail	_____@_____		

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Territoriale sottoscritto da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Monza e Brianza, Fisascat – CISL Monza Brianza Lecco e Uiltucs – UIL Lombardia il 6 settembre 2016

dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Territoriale;
- di essere associato ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento _____ (minimo quattro mesi);
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento:

INDICATORI	VALORE	INDICATORI	VALORE
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario	
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		<input type="checkbox"/> N. brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)		<input type="checkbox"/> Differenze inventariali	

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile (smart working)" e "Modifiche ai regimi di orario".

- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: euro _____ ;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) SI NO

FORMULA DI CONSENSO	
Il sottoscritto	
C.F. nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente ad Unione Confcommercio Milano il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT del XY settembre 2016. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQT.	

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento

**ACCORDO QUADRO TERRITORIALE
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ
DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI
E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Addì, 7 settembre 2016 presso la sede di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza in Corso Venezia, 47 - Milano, si sono incontrati:

Unione Confcommercio MI, LO, MB

**Marco Barbieri
Pierantonio Poy**

Filcams – CGIL Lodi

Angelo Raimondi

Fisascat – CISL Lodi

Sara Mangone

Uiltucs – UIL Lombardia

Giovanni Gazzo

Le Parti, come sopra rappresentate,

visti

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"* (di seguito: Legge di Stabilità 2016);
- l'art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva 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;
- l'art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione, a euro 50.000;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E *"Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)"*;
- l'art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

- l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale prevede che, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 26 novembre 2015, il quale prevede che, "*...ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei datori di lavoro, CONFCOMMERCIO e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi.*";
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR";
- il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs – UIL il 30 marzo 2015;

considerata

- la complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime;

concordano quanto segue

Articolo 1 Principi generali

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi della Legge di Stabilità 2016, la regolamentazione sperimentale contenuta nel presente Accordo Quadro Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (**criterio della misurabilità**), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (**criterio dell'incrementalità**), rispetto al **periodo congruo** di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (**criterio di verificabilità**).

Articolo 2 Campo di applicazione

Il presente Accordo Quadro Territoriale è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro che:

- siano associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- applichino e rispettino integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;

- al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 4, erogano premi di risultato, ovvero erogano somme per partecipazione agli utili, oggetto di c.d. "detassazione";

e nei confronti:

- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale nella Provincia di Lodi, anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori della suddetta provincia;
- dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro, come sopra individuati, con sede legale in altre province, occupati presso unità produttive o operative situate nella Provincia di Lodi.

Quanto contenuto nel presente Accordo Quadro Territoriale ha carattere cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale.

Fatte salve condizioni di miglior favore, nelle aziende che occupano fino a 30 dipendenti i datori di lavoro invieranno la dichiarazione di cui al successivo articolo 3 anche alle RSA/RSU ove costituite.

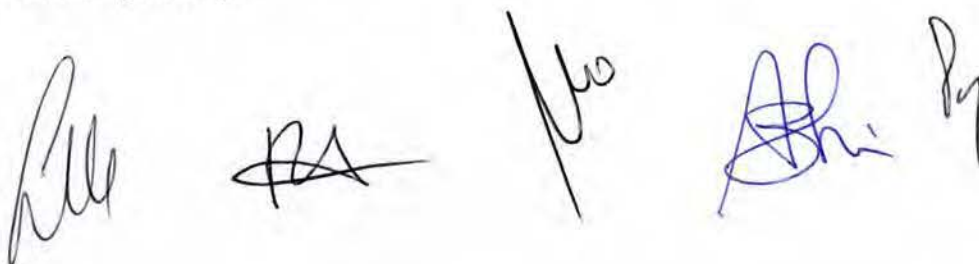
Nelle aziende con più di 30 dipendenti dove siano costituite RSA/RSU, si terrà il confronto a livello aziendale, presso la sede di Unione Confcommercio Milano, con l'assistenza delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare alternativi, in coerenza con le previsioni del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

Articolo 3

Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Territoriale

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Territoriale, dovranno, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

1. la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Territoriale;
2. di essere associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
3. di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
4. il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4;
5. l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti dal successivo articolo 4;
6. il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente punto 5.;
7. la previsione del valore medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento di cui al precedente punto 4.;



8. la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) di cui al successivo articolo 6.

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 - parte integrante dell'accordo - pubblicato sul sito internet di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza (http://www.confcommerciomilano.it/it/contratti_lavoro/) da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente tramite PEC all'indirizzo detassazione@confcommerciopec.it

La stessa dichiarazione prevista al primo comma del presente articolo sarà trasmessa dai datori di lavoro, anche tramite mail, ai lavoratori interessati.

La validità dell'adesione al presente Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento.

Articolo 4

Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che di seguito si riportano.

INDICATORI

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 numero 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. Numero brevetti depositati
15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
16. Riduzione dei consumi energetici
17. Riduzione numero infortuni
18. Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
19. Riduzione tempi di commessa
20. Differenze inventariali

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento ai punti 9, 10, 11.

Il periodo congruo per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi raffrontato ad un eguale periodo precedente.



Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite PEC (detassazione@confcommerciopec.it) a Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Il raggiungimento degli indici di incremento deve essere verificabile attraverso idonea documentazione di confronto quale ad esempio: bilanci depositati, report interni, dati rilevabili dal Libro Unico del Lavoro – LUL, denunce infortunio ecc.

Possono essere oggetto di detassazione anche le somme di cui all'articolo 3 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Partecipazione agli utili di impresa), erogate ai sensi dell'art. 2102 cod. civ.

Articolo 5 **Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della legge di Stabilità 2016 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

- la 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;
- strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;
- la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Articolo 6 **Opzione welfare**

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Territoriale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art.1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili.

I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

Articolo 7 Monitoraggio

Unione Confcommercio Milano fornirà quadrimestralmente alle Organizzazioni sindacali firmatarie i dati delle informazioni contenute nelle comunicazioni di cui agli articoli 3 e 4.

Di conseguenza, con la stessa cadenza, le Parti si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente Accordo Quadro Territoriale.

Articolo 8 Deposito

Unione Confcommercio Milano provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il presente Accordo Quadro Territoriale.

I datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

Articolo 9 Validità

Il presente accordo, che ha natura sperimentale, scadrà il 31 dicembre 2018. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima.

Se disdettato sono fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite a incrementi determinatisi nell'anno precedente.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€ 50.000), il limite massimo dell'importo detassabile (€ 2.000) o l'aumento del limite a seguito di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (€ 2.500), le predette somme indicate nel presente Accordo Quadro Territoriale devono intendersi automaticamente adeguate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Unione Confcommercio MI, LO, MB

Filcams – CGIL Lodi

Fisascat – CISL Lodi

Uiltucs – UIL Lombardia



The image shows several handwritten signatures in blue ink. One signature is at the top right, another is to its left, and a larger, more complex signature is in the center. Below the center signature are two more signatures. The signatures are written over the printed names of the organizations.

COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO QUADRO TERRITORIALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

sottoscritto il 7 settembre 2016 da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Lodi, Fisascat – CISL Lodi e Uiltucs – UIL Lombardia

Il sottoscritto			
in qualità di legale rappresentante della Società			
Numero dipendenti			
Codice Fiscale		Partita IVA	
Matricola INPS		Codice ATECO	
con sede legale in			Prov. <input type="text"/>
Indirizzo		CAP <input type="text"/>	Tel. <input type="text"/>
con sede operativa in			Prov. <input type="text"/>
e-mail	_____@_____		

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Territoriale sottoscritto da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Lodi, Fisascat – CISL Lodi e Uiltucs – UIL Lombardia il 7 settembre 2016

dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Territoriale;
- di essere associato ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento _____ (minimo quattro mesi);
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento:

INDICATORI	VALORE	INDICATORI	VALORE
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario	
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		<input type="checkbox"/> N. brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)		<input type="checkbox"/> Differenze inventariali	

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile (smart working)" e "Modifiche ai regimi di orario".

- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: euro _____ ;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) SI NO

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto
 C.F. nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente ad Unione Confcommercio Milano il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi la legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT del 7 settembre 2016. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQT.

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento

**ACCORDO QUADRO REGIONALE
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ
DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Addì, 28 novembre 2016, presso la sede di Confcommercio Lombardia – Imprese per l'Italia, in Milano, si sono incontrati:

CONFCOMMERCIO LOMBARDIA – IMPRESE PER L'ITALIA	Giovanna Mavellia Pierantonio Poy
C.G.I.L. LOMBARDIA	Massimo Balzarini
C.I.S.L. LOMBARDIA	Giuseppe Saronni
U.I.L. LOMBARDIA	Daniele Ballo

Le Parti, come sopra rappresentate,

VISTI

- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"* (di seguito Legge di Stabilità 2016);
- l'art. 1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016 il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad una imposta sostitutiva 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;
- l'art. 1, comma 186, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che le sopraindicate disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione, a euro 50,000;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disciplina le modalità applicative delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 182-190, della Legge di Stabilità 2016;
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E *"Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)"*;
- l'art. 1, comma 187, della Legge di Stabilità 2016, il quale prevede che ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata, le somme e i valori devono essere erogati



in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

- l'art. 51, del Decreto Legislativo 81/2015, il quale prevede che, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, qui integralmente richiamati;
- l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 26 novembre 2015, il quale prevede che, "...ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei datori di lavoro, CONFCOMMERCIO e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi.";
- l'Accordo Interconfederale per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale sottoscritto fra CONFCOMMERCIO e CGIL, CISL e UIL il 24 novembre 2016;
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR";

CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Principi generali

Per l'applicazione della tassazione agevolata prevista dalla Legge di Stabilità 2016 alle somme la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, il presente Accordo Quadro Regionale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (**criterio della misurabilità**), che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (**criterio dell'incrementalità**), rispetto al **periodo congruo** di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici od altro genere appositamente individuati (**criterio di verificabilità**).

2. Campo di applicazione dell'Accordo

Il presente Accordo Quadro Regionale è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro:

- che siano associati ad Associazioni territoriali aderenti a Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia;
- che applichino e rispettino integralmente – sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria – il CCNL applicato ai propri dipendenti, sottoscritto da OOSS di categoria aderenti a CGIL, CISL e UIL, nonché al rispetto delle norme su salute e sicurezza.
- che, al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 4, erogano premi di risultato, ovvero erogano somme per partecipazione agli utili, oggetto della tassazione agevolata;



e nei confronti:

- dei lavoratori dipendenti dai datori di lavoro sopra individuati, con sede legale in Lombardia, anche se occupati presso unità produttive o operative situate al di fuori della Lombardia;
- dei lavoratori dipendenti dai datori di lavoro sopra individuati, con sede legale in altre Regioni, occupati presso unità produttive o operative situate in Lombardia, fatti salvi accordi aziendali o accordi territoriali siglati o che verranno siglati nei territori ove si trova la sede legale.

Il presente Accordo Quadro Regionale ha carattere cedevole rispetto alle intese già siglate o che verranno siglate a livello aziendale ed alle intese che le Associazioni territoriali aderenti a Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia ovvero le Associazioni di categoria aderenti al sistema Confcommercio, hanno già siglato o sigleranno con le Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti a CGIL, CISL e UIL.

I datori di lavoro invieranno la dichiarazione di cui al successivo articolo 3 anche alle RSA/RSU, ove costituite.

In coerenza con le previsioni dell'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza del 26 novembre 2015 e dell'Accordo Interconfederale per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale del 24 novembre 2016, sottoscritti da Confcommercio - Imprese per l'Italia e CGIL, CISL, UIL nelle imprese ove siano costituite RSA/RSU, il confronto, al fine di individuare congiuntamente i criteri utili alla definizione del premio di risultato o dei piani di welfare alternativi, avverrà presso la sede dell'Associazione territoriale aderente a Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia e con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali di categoria dei lavoratori.

3. Adesione dei datori di lavoro all'Accordo Quadro Regionale

I datori di lavoro che intendono aderire all'Accordo Quadro Regionale dovranno, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, dichiarare:

- la volontà di aderire al presente Accordo Quadro Regionale;
 - di essere associati ad Associazioni territoriali lombarde aderenti a Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia;
 - di rispettare integralmente il CCNL applicato, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4, comma 3;
- l'indicatore o gli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione definiti dal successivo articolo 4;
- il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al precedente alinea;
 - la previsione del valore medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento di cui all'articolo 4, comma 3;



- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) di cui al successivo articolo 6.

La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 - parte integrante dell'accordo - da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente via PEC all'Associazione territoriale di appartenenza, all'indirizzo che l'Associazione stessa indicherà sul proprio sito.

La stessa dichiarazione sarà trasmessa anche via e-mail o mediante affissione ai lavoratori interessati a cura dei datori di lavoro.

La validità dell'adesione al presente Accordo Quadro Regionale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento.

4. Indicatori e indici di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione

Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, con l'aggiunta dell'indicatore "Differenze inventariali". Gli indicatori utilizzabili sono i seguenti:

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 numero 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. Numero brevetti depositati
15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
16. Riduzione dei consumi energetici
17. Riduzione numero infortuni
18. Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
19. Riduzione tempi di commessa
20. Differenze inventariali
21. Eventuali indicatori già previsti da specifici CCNL di riferimento

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento agli indicatori numero 9, 10 e 11.



Il periodo congruo preso a riferimento per determinare il raggiungimento di uno dei valori di incremento è riferito ad un arco temporale minimo di quattro mesi, raffrontato ad un uguale periodo precedente.

Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite PEC all'Associazione territoriale competente.

Il raggiungimento degli indici di incremento deve essere verificabile attraverso idonea documentazione di confronto quale ad esempio: bilanci depositati, report interni, dati rilevabili dal Libro Unico del Lavoro – LUL, denunce infortunio ecc.

Possono essere oggetto di detassazione anche le somme di cui all'articolo 3 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (Partecipazione agli utili di impresa), erogate ai sensi dell'art. 2102 cod. civ.

5. Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nei processi di organizzazione del lavoro

Ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della legge di Stabilità 2016 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le Parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSA/RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

- la 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;
- strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;
- la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

6. Opzione welfare

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo Quadro Regionale, indicheranno la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR, in sostituzione dell'erogazione delle somme di cui all'art.1, comma 182 della Legge di Stabilità 2016.

In tale ipotesi i datori di lavoro informeranno i lavoratori di tale opzione e indicheranno i servizi di welfare fruibili che verranno concordati qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 2, ultimo comma, del presente accordo.



I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, comunicheranno al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 del TUIR potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

7. Monitoraggio

Le Associazioni territoriali imprenditoriali comunicheranno tempestivamente alle OO.SS. territoriali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo i dati relativi alle dichiarazioni ricevute di cui agli articoli 3 e 4.

Le Associazioni territoriali imprenditoriali comunicheranno altresì a Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia, con cadenza trimestrale, i dati relativi alle dichiarazioni ricevute di cui agli articoli 3 e 4.

Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia, con la medesima cadenza, fornirà alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo tali dati.

Con cadenza quadrimestrale le Parti territoriali si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente Accordo Quadro Regionale.

Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo per effettuare una valutazione dell'applicazione dello stesso sui territori anche con riguardo agli indicatori utilizzati dalle imprese, al fine di fornire possibili linee guida e di indirizzo alle Organizzazioni Territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente accordo.

8. Deposito

Confcommercio Lombardia - Imprese per l'Italia provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'articolo 5 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il presente Accordo Quadro Regionale.

I datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

9. Validità

Il presente Accordo, che ha natura sperimentale, scadrà al 31 dicembre 2018. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato almeno tre mesi prima.

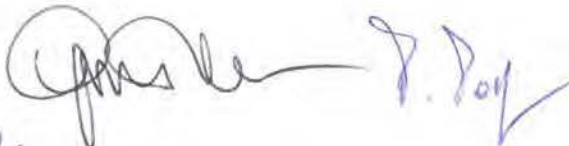
Se disdettato, saranno fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite ad incrementi determinatisi nell'anno precedente.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (€ 50.000,00), il

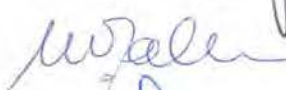
limite massimo dell'importo detassabile (€ 2.000,00), l'aumento del limite a seguito di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (€ 2.500,00) nonché gli indicatori, le predette somme e gli indicatori richiamati nel presente Accordo Quadro Regionale devono intendersi automaticamente adeguati.

Letto, confermato e sottoscritto.

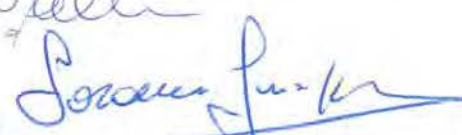
CONFCOMMERCIO LOMBARDIA



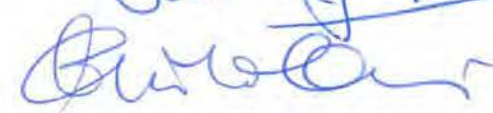
C.G.I.L. LOMBARDIA



C.I.S.L. LOMBARDIA



U.I.L. LOMBARDIA



COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO QUADRO REGIONALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

sottoscritto il 28 novembre 2016 da Confcommercio Lombardia e CGIL Lombardia, CISL Lombardia e UIL Lombardia

Il sottoscritto							
in qualità di legale rappresentante della Società							
Numero dipendenti		CCNL applicato					
Codice Fiscale				Partita IVA			
Matricola INPS				Codice ATECO			
con sede legale in						Prov	
Indirizzo				CAP		Tel.	
con sede operativa in						Prov	
e-mail	_____@_____						

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Regionale sottoscritto il 28 novembre 2016 da Confcommercio Lombardia e CGIL Lombardia, CISL Lombardia e UIL Lombardia

dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Regionale;
- di essere associato ad Associazioni territoriali lombarde aderenti a Confcommercio Lombardia;
- di rispettare integralmente il CCNL applicato sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento _____ (minimo quattro mesi);
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento:

INDICATORI	VALORE	INDICATORI	VALORE
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario	
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		<input type="checkbox"/> N. brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)		<input type="checkbox"/> Differenze inventariali	
<input type="checkbox"/> Indicatori previsti dal CCNL di riferimento			

- L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile (smart working)" e "Modifiche ai regimi di orario".
- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: euro _____;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) **SI** **NO**

FORMULA DI CONSENSO - Il sottoscritto _____ C.F. _____ nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente a Confcommercio _____ e a Confcommercio Lombardia il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi la legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQR del 28 novembre 2016. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQR.

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Regionale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

- **Periodo congruo preso a riferimento:** deve essere indicato un periodo minimo di 4 mesi **successivo** all'invio tramite PEC della comunicazione di adesione.

Esempio

DATA INVIO DEL MODULO	PERIODO DI RIFERIMENTO MINIMO
26 marzo 2018	1° aprile 2018 – 31 luglio 2018 da raffrontare con un analogo periodo precedente

- **Valore dell'effettivo miglioramento:** deve essere indicata il valore di incremento che è da intendersi in percentuale % rispetto ad analogo periodo precedente. Ovvero nel periodo di riferimento minimo deve essere raggiunta la percentuale di incremento di uno o più degli indicatori individuati

Esempio

- ✓ Fatturato/n.dipendenti periodo aprile, maggio, giugno, luglio 2017 = **100 mila €**
- ✓ Fatturato/n.dipendenti periodo aprile, maggio, giugno, luglio 2018 = **110 mila €**

incremento in percentuale del fatturato=**10%**

il modello verrà compilato nel seguente modo

INDICATORE	VALORE/%
<input checked="" type="checkbox"/> Fatturato/n.dipendenti	10

LA COMPILAZIONE CORRETTA DEL MODELLO È LA SEGUENTE



COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO QUADRO TERRITORIALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E PER I SERVIZI DI WELFARE

sottoscritto il 29 luglio 2016 da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Milano, Fisascas – CISL Milano Metropoli e Uiltucs – UIL Milano e Lombardia

I campi contrassegnati con asterisco (*) sono obbligatori.

Il sottoscritto* MARIO ROSSI
 in qualità di legale rappresentante della Società* ROSSI S.R.L.
 Numero dipendenti 12
 Codice Fiscale* XYXYXY54X25Y216X Partita IVA* XYXYXY54X25Y216X
 Matricola INPS* 123456 codice ATECO* 47.71.2
 Con sede legale in* MILANO Cap* 20122 Prov* MI
 Indirizzo* PIAZZA DUOMO 1
 Con sede operativa in* MILANO Cap* 20122 Prov* MI
 Indirizzo* PIAZZA DUOMO 1
 E-mail* prova@prova.it
 Numero di telefono per contatti _____

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Quadro Territoriale sottoscritto da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams – CGIL Milano, Fisascas – CISL Milano Metropoli e Uiltucs – UIL Milano e Lombardia il 29 luglio 2016,

dichiara sotto la propria responsabilità:

- la volontà di aderire all'Accordo Quadro Territoriale;
- di essere associato ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti ad Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio e Filcams - CGIL, Fisascas - CISL e Uiltucs - UIL, sia per la parte c.d. economica/normativa sia per la parte c.d. obbligatoria;
- il periodo congruo preso a riferimento* APRILE 2018 - LUGLIO 2018 (minimo 4 mesi successivi all'invio del presente modulo);
- l'indicatore/i adottato/i, anche in via alternativa tra di loro, e il valore dell'effettivo miglioramento (*indicare almeno un valore*)*:

INDICATORI	VALORE/%	INDICATORI	VALORE/%
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti		<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario	
<input checked="" type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	10,00	<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti	
<input type="checkbox"/> MOL/VA di bilancio		<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo	
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente		<input type="checkbox"/> N. brevetti depositati	
<input type="checkbox"/> Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione		<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici	
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna		<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni	
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione	
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione del lavoro		<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa	
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)		<input type="checkbox"/> Differenze inventariali	

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione del lavoro", "Lavoro agile (smart working)" e "Modifiche ai regimi di orario".

- la previsione del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato: euro 500,00;
- la previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare)

SI NO

data 17/01/2023

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto MARIO ROSSI C.F. XYXYXY54X25Y216X
 nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consente ad Unione Confcommercio Milano il loro trattamento nella misura necessaria per le finalità connesse alla tassazione agevolata delle somme erogate ai sensi la legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", nonché per tutte le attività riconducibili alla gestione, all'analisi e al monitoraggio previste dall'AQT del 29 luglio 2016. Consento altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AQT.

La validità dell'adesione all'Accordo Quadro Territoriale è pari alla durata del periodo congruo preso a riferimento

Data 17/01/2023

Guide per le imprese associate



Unione
CONFCOMMERCIO
MILANO • LODI • MONZA E BRIANZA

DIREZIONE RELAZIONI SINDACALI • LAVORO • BILATERALITÀ
AREA LAVORO

Corso Venezia 47 • 20121 Milano • 027750314
sindacale@unione.milano.it • www.confcommerciomilano.it