



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA

**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE**

**FORUM permanente “*Professionisti del Lavoro*”**  
*promosso dalla Commissione di certificazione dei contratti di  
lavoro dell'Università Roma Tre*

**19 ottobre 2017**

### ***Focus Welfare Aziendale***

#### **NORMATIVA E PRASSI**

- Art. 51 T.U.I.R.;
- Art. 95 T.U.I.R.;
- Art. 100 T.U.I.R.;
- Art. 1, co. 182-191, L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Aggiornato al 2017);
- Decr. Intermin. 25 marzo 2016\_Applicatione agevolazioni fiscali;
- Circ. Ag. Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E\_Premi e Welfare;
- Interpello n. 904-791/2017\_Regione Lombardia Piano Welfare a carattere Premiale e incentivante.
- Decr. Intermin. 12 settembre 2017\_Conciliazione Vita lavoro;

### SELEZIONE DI ACCORDI COLLETTIVI

- Accordo sulla Detassazione del 14 luglio 2016 (Confindustria e Cgil, Cisl e Uil);
- Accordo Quadro territoriale sulla Detassazione del 29 luglio 2016 (Unione Confcommercio MI, LO, MB e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs);
- Accordo Quadro territoriale sulla Detassazione del 23 novembre 2016 (Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani e CLAAI e Cgil, Cisl e Uil);
- Accordo Quadro sulla Detassazione del 6 dicembre 2016 (Confprofessioni e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs);

**NORMATIVA**

**E**

**PRASSI**

## **ARTICOLO N.51**

---

Determinazione del reddito di lavoro dipendente (1) (2) (A).

[TESTO POST RIFORMA 2004]

Art. 51 [Ex Art. 48]

**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 (B).

**2. Non concorrono a formare il reddito:**

OMISSIS

f) **l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformita' a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalita' dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari** indicati nell'articolo 12 per le finalita' di cui al comma 1 dell'articolo 100 (7)

f-bis) **le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalita' 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 eta' prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonche' per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari** (8);

f-ter) **le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalita' dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti** indicati nell'articolo 12 (9);

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 (10).

OMISSIS

h ) **le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'art. 10 e alle condizioni ivi previste, nonchè 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 art. 10, comma 1, lettera b ). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

OMISSIS

**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'art. 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'art. 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 puo' avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (15).**

#### NOTE

(7) Lettera sostituita dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 23 dicembre 1999, n. 505, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e successivamente dall'articolo 1, comma 190, lettera a), numero 1) della Legge 28 dicembre 2015, n. 208. **A decorrere dal 1 gennaio 2017, a norma dell'articolo 1, comma 162 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, le disposizioni di cui alla presente lettera 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.**

(8) Lettera aggiunta dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 23 dicembre 1999, n. 505, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e successivamente sostituita dall'articolo 3, comma 6-bis, del D.L. 2 marzo 2012, n. 16 e, da ultimo, dall'articolo 1, comma 190, lettera a), numero 2) della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

(9) Lettera inserita dall'articolo 1, comma 190, lettera a), numero 3) della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

**(10) Comma inserito dall'articolo 1, comma 161 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1 gennaio 2017.**

(15) Comma inserito dall'articolo 1, comma 190, lettera b) della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

(A) In riferimento al presente articolo vedi: Circolare ENPALS 11 settembre 2009, n. 17; Circolare INPS 19 febbraio 2009, n.23.

(B) In riferimento al presente comma vedi: Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 30 ottobre 2015, n. 92/E; Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 21 dicembre 2015, n. 106/E.

**ARTICOLO N.95**

---

Spese per prestazioni di lavoro (1) (2).

[TESTO POST RIFORMA 2004]

Art. 95 [Ex Art. 62].

1. Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1.

2. Non sono deducibili i canoni di locazione anche finanziaria e le spese relative al funzionamento di strutture recettive, salvo quelle relative a servizi di mensa destinati alla generalità dei dipendenti o a servizi di alloggio destinati a dipendenti in trasferta temporanea. I canoni di locazione anche finanziaria e le spese di manutenzione dei fabbricati concessi in uso ai dipendenti sono deducibili per un importo non superiore a quello che costituisce reddito per i dipendenti stessi a norma dell'articolo 51, comma 4, lettera c). Qualora i fabbricati di cui al secondo periodo siano concessi in uso a dipendenti che abbiano trasferito la loro residenza anagrafica per esigenze di lavoro nel comune in cui prestano l'attività, per il periodo d'imposta in cui si verifica il trasferimento e nei due periodi successivi, i predetti canoni e spese sono integralmente deducibili (3).

3. Le spese di vitto e alloggio sostenute per le trasferte effettuate fuori dal territorio comunale dai lavoratori dipendenti e dai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono ammesse in deduzione per un ammontare giornaliero non superiore ad euro 180,76; il predetto limite è elevato ad euro 258,23 per le trasferte all'estero. Se il dipendente o il titolare dei predetti rapporti sia stato autorizzato ad utilizzare un autoveicolo di sua proprietà ovvero noleggiato al fine di essere utilizzato per una specifica trasferta, la spesa deducibile è limitata, rispettivamente, al costo di percorrenza o alle tariffe di noleggio relative ad autoveicoli di potenza non superiore a 17 cavalli fiscali, ovvero 20 se con motore diesel.

4. Le imprese autorizzate all'autotrasporto di merci, in luogo della deduzione, anche analitica, delle spese sostenute in relazione alle trasferte effettuate dal proprio dipendente fuori del territorio comunale, possono dedurre un importo pari a euro 59,65 al giorno, elevate a euro 95,80 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto.

5. I compensi spettanti agli amministratori delle società ed enti di cui all' articolo 73, comma 1, sono deducibili nell'esercizio in cui sono corrisposti; quelli erogati sotto forma di partecipazione agli utili, anche spettanti ai promotori e soci fondatori, sono deducibili anche se non imputati al conto economico (4).

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

(1) Il D.Lgs. 12 dicembre 2003, n. 344, ha disposto, con l'articolo 1, comma 1, la totale modifica del presente provvedimento, e ne ha ridefinito la struttura di titoli, capi e sezioni. Nel testo precedente la riforma introdotta dal D.Lgs. 344/2003 le disposizioni contenute nel presente articolo erano previste dall'articolo 62.

(2) Articolo modificato dall'articolo 26, comma 9, del D.L. 2 marzo 1989, n. 69, dall'articolo 14, comma 3, lettera e), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, dall'articolo 33, comma 1, del D.L. 23 febbraio 1995, n. 41, dall'articolo 5, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314, dall'articolo 1, comma 1, del D.L. 22 giugno 2000, n. 167, dall'articolo 145, comma 98, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, dall'articolo 21, comma 11, della legge 27 dicembre 2002, n. 289 e successivamente sostituito dall'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. 12 dicembre 2003, n. 344.

(3) Comma modificato dall'articolo 6, comma 6, lettera a), del D.Lgs. 18 novembre 2005, n. 247.

(4) Comma modificato dall'articolo 6, comma 6, lettera b), del D.Lgs. 18 novembre 2005, n. 247.

**ARTICOLO N.100**

---

Oneri di utilità sociale (1) (2).

[TESTO POST RIFORMA 2004]

Art. 100 [Ex Art. 65]

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.

2. Sono inoltre deducibili:

a) le erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche che perseguono esclusivamente finalità comprese fra quelle indicate nel comma 1 o finalità di ricerca scientifica, nonché i contributi, le donazioni e le oblazioni di cui all'articolo 10, comma 1, lettera g), per un ammontare complessivamente non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato (A);

b) le erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche aventi sede nel Mezzogiorno che perseguono esclusivamente finalità di ricerca scientifica, per un ammontare complessivamente non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato;

[c) le erogazioni liberali a favore di università, fondazioni universitarie di cui all' articolo 59, comma 3, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 , e di istituzioni universitarie pubbliche, degli enti di ricerca pubblici, delle fondazioni e delle associazioni regolarmente riconosciute a norma del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361 , aventi per oggetto statutario lo svolgimento o la promozione di attività di ricerca scientifica, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, ovvero degli enti di ricerca vigilati dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, ivi compresi l'Istituto superiore di sanità e l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, nonché degli enti parco regionali e nazionali;] (3)

d) le erogazioni liberali a favore dei concessionari privati per la radiodiffusione sonora a carattere comunitario per un ammontare complessivo non superiore all'1 per cento del reddito imponibile del soggetto che effettua l'erogazione stessa;

e) le spese sostenute dai soggetti obbligati alla manutenzione, protezione o restauro delle cose vincolate ai sensi del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490 e del decreto del Presidente della Repubblica 30 settembre 1963, n. 1409, nella misura effettivamente rimasta a carico. La necessità delle spese, quando non siano obbligatorie per legge, deve risultare da apposita certificazione rilasciata dalla competente soprintendenza del Ministero per i beni e le attività culturali, previo accertamento della loro congruità effettuato d'intesa con il competente ufficio dell'Agenzia del territorio. La deduzione non spetta in caso di mutamento di destinazione dei beni senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione per i beni e le attività culturali, di mancato assolvimento degli obblighi di legge per consentire l'esercizio del diritto di prelazione dello Stato sui beni immobili e mobili vincolati e di tentata esportazione non autorizzata di questi ultimi. L'Amministrazione per i beni e le attività culturali dà immediata comunicazione al competente ufficio dell'Agenzia delle entrate delle violazioni che comportano la indeducibilità e dalla data di ricevimento della comunicazione inizia a decorrere il termine per la rettifica della dichiarazione dei redditi;

f) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute che senza scopo di lucro svolgono o

promuovono attività di studio, di ricerca e di documentazione di rilevante valore culturale e artistico, effettuate per l'acquisto, la manutenzione, la protezione o il restauro delle cose indicate nell'articolo 2 del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490, e nel decreto del Presidente della Repubblica 30 settembre 1963, n. 1409, ivi comprese le erogazioni effettuate per l'organizzazione di mostre e di esposizioni, che siano di rilevante interesse scientifico o culturale, delle cose anzidette, e per gli studi e le ricerche eventualmente a tal fine necessari. Le mostre, le esposizioni, gli studi e le ricerche devono essere autorizzati, previo parere del competente comitato di settore del Consiglio nazionale per i beni culturali e ambientali, dal Ministero per i beni e le attività culturali, che dovrà approvare la previsione di spesa ed il conto consuntivo. Il Ministero per i beni culturali e ambientali stabilisce i tempi necessari affinché le erogazioni fatte a favore delle associazioni legalmente riconosciute, delle istituzioni e delle fondazioni siano utilizzate per gli scopi preindicati, e controlla l'impiego delle erogazioni stesse. Detti termini possono, per causa non imputabile al donatario, essere prorogati una sola volta. Le erogazioni liberali non integralmente utilizzate nei termini assegnati, ovvero utilizzate non in conformità alla destinazione, affluiscono, nella loro totalità, all'entrata dello Stato (4);

g) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato, a favore di enti o istituzioni pubbliche, fondazioni e associazioni legalmente riconosciute che senza scopo di lucro svolgono esclusivamente attività nello spettacolo, effettuate per la realizzazione di nuove strutture, per il restauro ed il potenziamento delle strutture esistenti, nonché per la produzione nei vari settori dello spettacolo. Le erogazioni non utilizzate per tali finalità dal percipiente entro il termine di due anni dalla data del ricevimento affluiscono, nella loro totalità, all'entrata dello Stato (5);

h) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore a 30.000 euro o al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato, a favore delle ONLUS, nonché le iniziative umanitarie, religiose o laiche, gestite da fondazioni, associazioni, comitati ed enti individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettera i-bis), nei Paesi non appartenenti all'OCSE (6);

i) le spese relative all'impiego di lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, utilizzati per prestazioni di servizi erogate a favore di ONLUS, nel limite del cinque per mille dell'ammontare complessivo delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi;

[ l) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore a 1.549,37 euro o al 2 per cento del reddito di impresa dichiarato, a favore di associazioni di promozione sociale iscritte nei registri previsti dalle vigenti disposizioni di legge; ] (7)

m) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, delle regioni, degli enti locali territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute, per lo svolgimento dei loro compiti istituzionali e per la realizzazione di programmi culturali nei settori dei beni culturali e dello spettacolo. Il Ministro per i beni e le attività culturali individua con proprio decreto periodicamente, sulla base di criteri che saranno definiti sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, i soggetti e le categorie di soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario; definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari; vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento all'Agenzia delle entrate, l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali da essi effettuate. Nel caso che, in un dato anno, le somme complessivamente erogate abbiano superato la somma allo scopo indicata o determinata, i singoli soggetti beneficiari che abbiano ricevuto somme di importo maggiore della quota assegnata dal Ministero per i beni

e le attività culturali versano all'entrata dello Stato un importo pari al 37 per cento della differenza;

m-bis) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato e dei comuni, per contributi volontari versati in seguito ad eventi sismici o calamitosi che hanno colpito l'ente in favore del quale si effettua il versamento. Il Ministro dell'economia e delle finanze, con proprio decreto, in seguito ad eventi sismici o calamitosi, sulla base di criteri da definire sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, individua gli enti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario; definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari; vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, all'Agenzia delle entrate l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali da essi effettuate" (8).

n) le erogazioni liberali in denaro a favore di organismi di gestione di parchi e riserve naturali, terrestri e marittimi, statali e regionali, e di ogni altra zona di tutela speciale paesistico-ambientale come individuata dalla vigente disciplina, statale e regionale, nonché gestita dalle associazioni e fondazioni private indicate nell'articolo 154, comma 4, lettera a), effettuate per sostenere attività di conservazione, valorizzazione, studio, ricerca e sviluppo dirette al conseguimento delle finalità di interesse generale cui corrispondono tali ambiti protetti. Il Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio individua con proprio decreto, periodicamente, i soggetti e le categorie di soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario. Nel caso che in un dato anno le somme complessivamente erogate abbiano superato la somma allo scopo indicata o determinata i singoli soggetti beneficiari che abbiano ricevuto somme di importo maggiore della quota assegnata dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio, versano all'entrata dello Stato un importo pari al 37 per cento della differenza;

o) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, delle regioni, degli enti territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute, per la realizzazione di programmi di ricerca scientifica nel settore della sanità autorizzate dal Ministro della salute con apposito decreto che individua annualmente, sulla base di criteri che saranno definiti sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, i soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali. Il predetto decreto determina altresì, fino a concorrenza delle somme allo scopo indicate, l'ammontare delle erogazioni deducibili per ciascun soggetto erogatore, nonché definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari. Il Ministero della salute vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, all'Agenzia delle entrate, l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali deducibili da essi effettuate;

o-bis) le erogazioni liberali a favore degli istituti scolastici di ogni ordine e grado, statali e paritari senza scopo di lucro appartenenti al sistema nazionale di istruzione di cui alla legge 10 marzo 2000, n. 62, e successive modificazioni, nonché a favore degli istituti tecnici superiori di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, finalizzate all'innovazione tecnologica, all'edilizia scolastica e all'ampliamento dell'offerta formativa, nel limite del 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato e comunque nella misura massima di 70.000 euro annui; la deduzione spetta a condizione che il versamento di tali erogazioni sia eseguito tramite banca o ufficio postale ovvero mediante gli altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241 (9).

o-ter) le somme corrisposte, anche su base volontaria al fondo istituito, con mandato senza rappresentanza, presso uno dei consorzi cui le imprese aderiscono in ottemperanza a

obblighi di legge, in conformita' alle disposizioni di legge o contrattuali, indipendentemente dal trattamento contabile ad esse applicato, a condizione che siano utilizzate in conformita' agli scopi di tali consorzi (10).

3. Alle erogazioni liberali in denaro di enti o di istituzioni pubbliche, di fondazioni o di associazioni legalmente riconosciute, effettuate per il pagamento delle spese di difesa dei soggetti ammessi al patrocinio a spese dello Stato, non si applica il limite di cui al comma 1, anche quando il soggetto erogatore non abbia le finalità statutarie istituzionali di cui al medesimo comma 1.

4. Le erogazioni liberali diverse da quelle considerate nei precedenti commi e nel comma 1 dell'articolo 95 non sono ammesse in deduzione.

(1) Il D.Lgs. 12 dicembre 2003, n. 344, ha disposto, con l'articolo 1, comma 1, la totale modifica del presente provvedimento, e ne ha ridefinito la struttura di titoli, capi e sezioni. Nel testo precedente la riforma introdotta dal D.Lgs. 344/2003 le disposizioni contenute nel presente articolo erano previste dall'articolo 65.

(2) Articolo modificato dall'articolo 23, comma 1, della legge 6 agosto 1990, n. 223, dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del D.L. 31 maggio 1994, n. 330, dall'articolo 25, comma 2, del D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 367, dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 4 dicembre 1997, n. 460, dall'articolo 37, comma 1, lettera b), della legge 21 novembre 2000, n. 342, dall'articolo 22, comma 1, lettera b), della legge 7 dicembre 2000, n. 383, dall'articolo 6, comma 20, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, dall'articolo 19, comma 1, lettera b), della legge 29 marzo 2001, n. 134, dall'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 30 luglio 2002, n. 189, dall'articolo 90, comma 9, lettera b), della legge 27 dicembre 2002, n. 289 e successivamente sostituito dall'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. 12 dicembre 2003, n. 344.

(3) Lettera sostituita dall'articolo 14, comma 7, del D.L. 14 marzo 2005, n. 35 e successivamente abrogata dall'articolo 1, comma 355, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

(4) Vedi quanto disposto dall'articolo 1, commi da 1 a 4, del D.L. 31 maggio 2014, n. 83, convertito, con modificazioni dalla Legge 29 luglio 2014, n. 106.

(5) Vedi quanto disposto dall'articolo 1, commi da 1 a 4, del D.L. 31 maggio 2014, n. 83, convertito, con modificazioni dalla Legge 29 luglio 2014, n. 106.

(6) Lettera modificata dall'articolo 1, comma 137, lettera b) della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014.

(7) Lettera abrogata dall'articolo 102, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117.

(8) Lettera inserita dall'articolo 17-bis, comma 1, del D.L. 17 ottobre 2016, n. 189, convertito con modificazioni dalla Legge 15 dicembre 2016, n. 229.

(9) Lettera aggiunta, con effetto a decorrere dal periodo di imposta in corso dal 1 gennaio 2007, dall'articolo 13, comma 3, lettera b), del D.L. 31 gennaio 2007, n. 7 e, successivamente, modificata dall'articolo 1, comma 294, lettera b), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232

(10) Lettera aggiunta dall'articolo 1, comma 987, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208.

(A) In riferimento alla presente lettera vedi: Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 29 luglio 2014, n. 74/E.

## ARTICOLO N.1

### COMMA 182

**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 (A) (1).**

(1) Comma modificato dall'articolo 1, comma 160, lettera a), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1 gennaio 2017.

(A) In riferimento al presente comma vedi: Circolare INPS 29 marzo 2016, n. 57; Circolare dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.

### COMMA 183

183. Ai fini della determinazione dei premi di produttività, e' computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità (A).

(A) In riferimento al presente comma vedi: Circolare INPS 29 marzo 2016, n. 57; Circolare dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.

### COMMA 184

**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, ne' 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 (1) (A).

(1) Comma modificato dall'articolo 1, comma 160, lettera b), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1 gennaio 2017.

(A) In riferimento al presente comma vedi: Circolare dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.

### COMMA 184-bis (1)

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, 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;

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.

(1) Comma inserito dall'articolo 1, comma 160, lettera c), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1 gennaio 2017.

#### COMMA 185

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

(A) In riferimento al presente comma vedi: Circolare dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.

#### COMMA 186

**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 e' 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 (A) (1).

(1) Comma modificato dall'articolo 1, comma 160, lettera d), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1 gennaio 2017.

(A) In riferimento al presente comma vedi: Circolare dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.

#### COMMA 187

**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** (A).

(A) In riferimento al presente comma vedi: Circolare dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.

#### COMMA 188

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 (A).

(A) In riferimento al presente comma vedi: Circolare dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.

#### COMMA 189

189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, e' 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 e' dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma e' corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici. (1) (A).

(1) Comma modificato dall'articolo 1, comma 160, lettera e), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1 gennaio 2017 e successivamente sostituito dall'articolo 55, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. Per l'applicazione della presente disposizione vedi il comma 2 del medesimo articolo 55.

(A) In riferimento al presente comma vedi: Circolare dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.

#### COMMA 190

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) e' sostituita dalla seguente:

**«f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformita' a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalita' dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalita' di cui al comma 1 dell'articolo 100»;**

2) la lettera f-bis) e' sostituita dalla seguente:

**«f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalita' 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 eta' prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonche' 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) e' inserita la seguente:

**«f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalita' 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 e' 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 puo' avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale» (A).**

(A) In riferimento al presente comma vedi: Circolare dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.

#### COMMA 191

191. All'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, le parole: «al 10 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018». 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.



*Il 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](http://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.

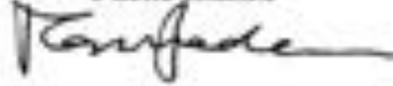
Il presente decreto sarà trasmesso ai competenti organi di controllo e pubblicato sul sito web del Ministero del lavoro e delle politiche sociali [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) (sezione pubblicità legale) e, in avviso, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, il 25/11/2015

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.....



**CIRCOLARE N. 28 / E**



Direzione Centrale Normativa

**Roma, 15/06/2016**

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

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

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

## 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](http://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](http://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 (*cfr.* 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](http://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 (*cfr.* 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 climatiche .....nonché ... 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



determinato obiettivo individuale precisando che la somma verrebbe proporzionalmente ridotta nell'ipotesi di raggiungimento di un risultato inferiore.

Con riferimento, invece, al secondo anno di vigenza del Piano Welfare, si intende assegnare a ciascun dipendente il credito di 1.500,00 euro al raggiungimento del 100 per cento di un determinato obiettivo aziendale (livello di fatturato annuo atteso) con la precisazione che, in mancanza e comunque entro uno scarto massimo al ribasso del 10 per cento, tale importo verrebbe rapportato ad una determinata percentuale (nello specifico il 3 per cento) della RAL individuale.

Alla luce delle novità introdotte dalla legge di stabilità per il 2016 e dalla legge di bilancio per il 2017 ed attesi i chiarimenti forniti, sull'argomento, dall'Agenzia delle Entrate con la circolare del 15 giugno 2016, n. 28, la società istante chiede di sapere quale sia il corretto regime fiscale applicabile alla fattispecie in esame.

#### **SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE**

La società istante ritiene che, in merito alla descritta situazione, sussistano i presupposti per escludere da imposizione sul reddito di lavoro dipendente il valore dei servizi offerti alla generalità dei propri dipendenti rientranti nelle fattispecie esentative di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR con riferimento sia al primo che al secondo anno di vigenza del Piano Welfare.

Evidenzia al riguardo che, così come previsto dalla normativa di riferimento, i benefit in esame, che non sono rivolti ad personam e non costituiscono quindi dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati dipendenti, non sarebbero in ogni caso neanche convertibili in denaro nel caso di totale o parziale mancato loro utilizzo.

#### **PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

Ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del TUIR costituiscono reddito di lavoro

dipendente "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".

In sostanza, con la predetta disposizione viene sancito il c.d. principio di onnicomprensività del concetto di reddito di lavoro dipendente fiscalmente rilevante ragion per cui sia gli emolumenti in denaro e sia i valori corrispondenti ai beni, ai servizi ed alle opere offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (c.d. fringe benefit) costituiscono, in generale, redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono entrambi alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Tuttavia, il medesimo articolo 51 prevede, ai commi successivi (così come modificati in seguito alle novità normative introdotte dalla legge di stabilità per il 2016 e dalla legge di bilancio per il 2017 ed attesi i chiarimenti forniti, sull'argomento, dall'Agenzia delle Entrate con la circolare del 15 giugno 2016, n. 28, a cui si rinvia integralmente per gli opportuni approfondimenti), delle specifiche deroghe al suddetto principio stabilendo tassativamente le ipotesi in cui determinate "somme" o "valori", percepiti dai dipendenti in ragione del loro rapporto di lavoro, sono esclusi, in tutto o in parte, dal loro reddito imponibile.

Come precisato dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione del 10 marzo 2004, n. 34 (che ha superato i principi espressi dalla circolare ministeriale del 22 dicembre 2000, n. 238, paragrafo 2.2), e ribadito successivamente con la risoluzione del 29 marzo 2010, n. 26, l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche nell'ipotesi in cui le opere ed i servizi siano messi a disposizione dei dipendenti e dei loro familiari tramite strutture esterne all'azienda purché i dipendenti medesimi risultino estranei al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio e, in particolare, non risultino beneficiari dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione alla fornitura del servizio.

Di conseguenza, le modalità di utilizzo di un budget figurativo per la fruizione dei servizi del Piano Welfare, attraverso una piattaforma informatica, non contrastano con le finalità della norma sempreché il budget assegnato, in caso di non utilizzo, non venga convertito in denaro e rimborsato al lavoratore in quanto, poiché l'esenzione da imposizione è riferibile unicamente alle erogazioni in natura e non si estende alle erogazioni sostitutive in denaro, sono escluse dai benefici fiscali in commento le erogazioni di somme, anche indirette, da parte del datore di lavoro che possono consistere in rimborsi o anticipazioni di spese sostenute dal dipendente o dai suoi familiari.

Peraltro, l'Amministrazione finanziaria ha più volte chiarito, con vari documenti di prassi (cfr. circolari n. 326 del 23 dicembre 1997, paragrafo 2.2.6, e n. 188 del 16 luglio 1998, paragrafo 4), che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" o a "categorie di dipendenti", ha inteso riferirsi alla generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme messi a disposizione dal datore di lavoro) poiché, invece, qualora l'offerta dell'azienda sia rivolta ad *personam* oppure consenta di trarre dei vantaggi soltanto ad alcuni e ben individuati lavoratori, non viene riconosciuta l'applicazione delle disposizioni agevolative in esame tassativamente previste.

Considerato pertanto che, nel caso di specie, la struttura del Piano Welfare di cui trattasi (che subordina l'accesso ai vari servizi al raggiungimento di determinati obiettivi di performance aziendale ed individuale con espressa indicazione del "credito welfare" attribuibile in funzione del livello di ottenimento di tali obiettivi), così come descritta, non parrebbe contrastare con la finalità delle norme agevolative in commento, questa Direzione regionale ritiene che, nel caso in esame, sussistano, in capo alla società istante, i presupposti per escludere da imposizione sul reddito di lavoro dipendente il valore dei servizi offerti alla generalità dei propri dipendenti rientranti, astrattamente, nelle fattispecie esentative di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo

51 del TUIR in relazione al primo ed al secondo anno di vigenza del Piano Welfare.

I documenti citati sono consultabili sul sito [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it).

**Firma su delega del DIRETTORE REGIONALE  
Giovanna Alessio**

**IL CAPO SETTORE**

**Antonio Giovanni Tangorra**

**(firmato digitalmente)**



*Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministro dell'Economia e delle Finanze*

**VISTA** la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante *"Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"* e, in particolare, l'articolo 1, comma 8, il quale prevede che il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di lavoro;

**VISTO** il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*;

**VISTO**, in particolare, l'articolo 25 del predetto decreto legislativo, il quale prevede, al comma 1, che in via sperimentale per il triennio 2016-2018, una quota pari a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018 delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri definiti sulla base di apposite linee guida, da adottarsi ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 25;

**VISTO** il comma 3 del citato articolo 25, il quale prevede che all'elaborazione delle linee guida e al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata *"provvede una cabina di regia di cui fanno parte tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri o, rispettivamente, ove nominati, dal Ministro delegato per le politiche della famiglia, dal Ministro delegato per le pari opportunità e dal Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze e da un rappresentante designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che lo presiede."*;

**VISTO** il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 luglio 2016, con il quale è stata costituita la cabina di regia prevista dal richiamato articolo 25, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80;





*Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministro dell'Economia e delle Finanze*

**VISTO** il decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, recante *"Disposizioni urgenti in materia fiscale e per il finanziamento di esigenze indifferibili"*, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 dicembre 2016, n. 225, il quale stabilisce all'articolo 8, comma 1-bis, che *"nelle more dell'attuazione di quanto previsto dai commi 2 e 3 dell'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, le risorse relative all'anno 2016 di cui al comma 1 del medesimo articolo 25 del citato decreto, non utilizzate al termine dell'esercizio finanziario 2016, sono conservate nel conto dei residui per essere utilizzate negli esercizi successivi nella misura di 19 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018."*;

**RILEVATO** pertanto che, a seguito dell'adozione del citato decreto-legge n. 193 del 2016, l'ammontare delle risorse finanziarie, come rideterminate in attuazione del predetto articolo 8, comma 1-bis, sulla base delle risorse inizialmente previste e non utilizzate per il 2016, risultano pari complessivamente ad euro 55.200.000,00 per l'anno 2017 e ad euro 54.600.000,00 per l'anno 2018;

**VISTE** le linee guida elaborate dalla cabina di regia istituita con il citato decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 luglio 2016, con le quali sono proposte misure volte a promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita privata mediante la stipulazione di contratti collettivi aziendali;

**RITENUTO** di dover procedere, ai sensi dell'articolo 25, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, alla definizione dei criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse finanziarie sopra citate, sulla base delle predette linee guida, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali;

**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 alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso gli uffici territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che li mette a disposizione, con le medesime modalità delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati;

**VISTO** il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, con il quale è stato istituito l'Ispettorato nazionale del lavoro, che svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL;





*Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministro dell'Economia e delle Finanze*

**DECRETA**

**Articolo 1**

*(Oggetto e finalità)*

1. Il presente decreto definisce i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie, a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, destinate ai datori di lavoro del settore privato per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso la stipula di contratti collettivi aziendali, in attuazione dell'articolo 25, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80.

**Articolo 2**

*(Condizioni e requisiti di accesso al beneficio)*

1. Il beneficio di cui al presente decreto è riconosciuto sotto forma di sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato, secondo i termini e le modalità di cui all'articolo 5, contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, recanti l'introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento, ovvero dalle disposizioni normative vigenti.

2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto, inoltre, in favore dei datori di lavoro del settore privato che nei contratti collettivi aziendali, sottoscritti e depositati secondo i termini e le modalità di cui all'articolo 5, abbiano previsto l'estensione o l'integrazione di misure già previste in precedenti contratti collettivi aziendali.

3. Le misure di conciliazione di cui ai commi 1 e 2, previste nei contratti collettivi aziendali, sono individuate, ai fini dell'ammissione al beneficio, in numero minimo di due tra quelle indicate all'articolo 3, di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B).





*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministro dell'Economia e delle Finanze*

4. Il contratto collettivo aziendale deve riguardare un numero di lavoratori pari almeno al settanta per cento della media dei dipendenti occupati dal medesimo datore di lavoro nell'anno civile precedente la domanda di cui all'articolo 6.

5. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai contratti collettivi aziendali sottoscritti e depositati a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018.

6. La fruizione dello sgravio contributivo di cui al comma 1 è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

#### **Articolo 3**

*(Misure di conciliazione)*

1. Al fine di consentire l'accesso al beneficio di cui al presente decreto sono definite le seguenti misure di conciliazione, che dovranno essere recepite all'interno dei contratti collettivi aziendali.

##### **A) Area di intervento genitorialità**

Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;  
Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;

Previsione di nidi d'infanzia / Asili nido / Spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;

Percorsi formativi (e-learning / coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;

Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.

##### **B) Area di intervento flessibilità organizzativa**

Lavoro agile;

Flessibilità oraria in entrata e uscita;

Part-time;

Banca ore;

Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.





*Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministro dell'Economia e delle Finanze*

**C) Welfare aziendale**

- Convenzioni per l'erogazione di servizi *time saving*;
- Convenzioni con strutture per servizi di cura;
- Buoni per l'acquisto di servizi di cura.

**Articolo 4**

*(Criteri e modalità di determinazione del beneficio)*

1. Al fine di modulare la misura del beneficio in relazione alla dimensione aziendale, il venti per cento dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili in relazione a ciascun anno è attribuito in misura eguale sulla base del numero complessivo dei datori di lavoro ammessi allo sgravio contributivo. Il restante ottanta per cento dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili in relazione a ciascun anno è attribuito sulla base del numero medio dei dipendenti occupati nel corso dell'anno civile precedente la domanda di cui all'articolo 6 dai medesimi datori di lavoro.
2. Atteso il carattere sperimentale della misura, il beneficio di cui al presente decreto è riconosciuto una sola volta per ciascun datore di lavoro nell'ambito del biennio 2017-2018.
3. Il beneficio riconosciuto non può in ogni caso eccedere l'importo corrispondente alla misura del cinque per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal medesimo datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente la domanda di cui all'articolo 6.
4. La misura dell'ammontare dello sgravio contributivo, in funzione dell'importo complessivo delle risorse finanziarie disponibili per ciascun anno, nonché del numero dei datori di lavoro e della relativa forza aziendale media, è quantificata dall'Inps sulla base dei dati desunti dalle dichiarazioni contributive regolarmente presentate e non è suscettibile di variazione, fatti salvi i casi di accertamento della indebita fruizione dello sgravio medesimo, in relazione alla variazione delle dichiarazioni contributive operata in data successiva al perfezionamento della predetta operazione di calcolo.
5. L'Inps provvede a comunicare le risultanze della procedura di cui al presente articolo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

**Articolo 5**

*(Deposito dei contratti)*

1. Ai fini dell'applicazione del beneficio contributivo trova applicazione, per il deposito dei contratti aziendali, quanto previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015.





*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministro dell'Economia e delle Finanze*

**Articolo 6**

*(Presentazione delle domande di ammissione al beneficio)*

1. Ai fini dell'ammissione allo sgravio contributivo di cui all'articolo 2, i datori di lavoro, anche per il tramite dei soggetti di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, inoltrano, a decorrere dalla data di pubblicazione del presente decreto, in via telematica, apposita domanda all'Inps, anche con riferimento ai lavoratori iscritti ad altri enti previdenziali, secondo le indicazioni fornite dall'Istituto medesimo.
2. La domanda di cui al comma 1 deve contenere:
  - a) i dati identificativi dell'azienda;
  - b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale;
  - c) la data di avvenuto deposito del contratto aziendale di cui alla lettera b), effettuata con le modalità telematiche al competente ufficio dell'ispettorato territoriale del lavoro;
  - d) la dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle disposizioni del presente decreto;
  - e) ogni altra indicazione che potrà essere richiesta dall'Inps.
3. L'ammissione al beneficio contributivo avviene a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine ultimo per la trasmissione delle istanze.
4. Le domande di cui al comma 1 sono presentate all'Inps entro i seguenti termini:
  - a) 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2017;
  - b) 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2018.

**Articolo 7**

*(Monitoraggio)*

1. La cabina di regia istituita con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 luglio 2016 assicura il coordinamento delle attività di monitoraggio degli interventi di cui al presente decreto, sulla base dei dati forniti dall'Inps.





*Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministro dell'Economia e delle Finanze*

**Articolo 8**

*(Copertura finanziaria)*

1. Alle finalità del presente decreto sono destinate, in via sperimentale per il biennio 2017-2018, le risorse finanziarie a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come rideterminate dall'articolo 8, comma 1-bis, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, e pari a euro 55.200.000,00 per l'anno 2017 e a euro 54.600.000,00 per l'anno 2018, che costituiscono il limite di spesa ai fini dell'applicazione delle procedure di cui all'articolo 4.
2. La relativa spesa grava sul capitolo 4330 dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, recante "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello".

**Articolo 9**

*(Disposizioni finali)*

1. I datori di lavoro che indebitamente beneficiano dello sgravio contributivo di cui all'articolo 2 sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni civili previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.
2. Sono escluse dall'applicazione del beneficio le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Alle attività previste dal presente decreto, con esclusione di quanto previsto dall'articolo 8, le amministrazioni pubbliche interessate provvedono nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il presente decreto è inviato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), dandone avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 02 SET 2017

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Il Ministro dell'economia e delle finanze



**SELEZIONE**  
**DI**  
**ACCORDI**  
**COLLETTIVI**

Addi 14 luglio 2016 in Roma

Tra  
CONFINDUSTRIA  
e  
CGIL, CISL e UIL  
premessò

che le parti, anche in considerazione dei contenuti della circolare dell'Agenzia delle Entrate n.28/E del 15 giugno 2016, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ritengono opportuno favorire il miglior perseguimento degli obiettivi definiti dall'art. 1, commi 182, 186, 187, 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (logge di stabilità 2016), e dal successivo Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 25 marzo 2016,

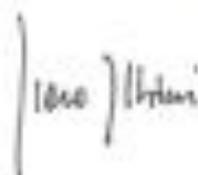
convengono

in attuazione del suddetto Decreto 25 marzo 2016 - che prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale - che l'allegato accordo quadro territoriale, tenendo conto del suo carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali, costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

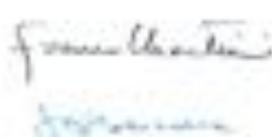
Nel definire il presente accordo, le parti intendono confermare il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione, così come esplicitato nel Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 anche con riferimento alle procedure per l'efficacia delle intese modificative.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo, anche ai fini di una sua corretta applicazione, ed a effettuare, in tempi congrui, una valutazione complessiva della sua applicazione, anche sulla base dei rapporti che saranno effettuati dai territori.

CONFINDUSTRIA



CGIL



CISL



UIL



...., addì ..... 2016

Tra

(Associazione Confindustria) rappresentata da ...

e

C.G.I.L. (provinciale/ regionale), rappresentata da.....,

C.I.S.L. (provinciale/ regionale), rappresentata da.....,

U.I.L. (provinciale/ regionale), rappresentata da.....,

visti

l'art. 1, commi 182, 186, 187 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151

premesso che

- con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali , di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;
- Confindustria e Cgil, Cisl, Uil hanno stipulato, in data 14 luglio 2016, un accordo interconfederale quadro di riferimento per la definizione di accordi territoriali sulla stessa materia, che verranno depositati con le modalità e nei termini che saranno indicate dalla Amministrazioni competenti;

considerato altresì

che le parti firmatarie del presente accordo intendono favorire, ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016, la contrattazione collettiva aziendale con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù della legge di stabilità 2016

si conviene quanto segue

1. le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria, aventi sede legale e/o operativa nella città di (o nelle province di... / o nella regione.....), nelle quali non è costituita la RSU (o la RSA), in caso di stipula di accordi aziendali con le organizzazioni di categoria di CGIL, CISL, UIL, relativi all'attuazione delle normative di cui in premessa, ai sensi dell'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, si avvalgono dell'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria aventi competenza sindacale cui aderiscono o alle quali conferiscono espresso mandato;

2. in alternativa al punto precedente, le imprese associate (o che conferiscono espresso mandato alle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria aventi competenza sindacale) nelle quali non è costituita la RSU (o la RSA), per poter applicare l'agevolazione fiscale prevista dal Decreto 25 marzo 2016, opereranno conformemente a quanto di seguito pattuito, fermo restando che l'applicazione del presente accordo territoriale, in entrambi i casi fin qui previsti, esplica i suoi effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'impresa, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della città/provincia/regione;

3. i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, tra quelli elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016. A tal fine le organizzazioni che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella circolare n.28/E del 15 giugno 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo (intendendosi per esso un periodo significativo anche ai fini della quantificazione del premio aziendale), attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali;

4. pertanto, le imprese associate applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori adottati, anche in via alternativa, dall'impresa stessa, come individuati al punto precedente, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori nell'anno precedente o, comunque, nel periodo congruo, come determinato ai sensi del precedente punto 3;

5. le imprese associate che si avvarranno del presente accordo invieranno, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta ai lavoratori dichiarando che, in applicazione del medesimo, viene istituito un premio di risultato. Nella comunicazione verrà precisato: a) il periodo di riferimento; b) la composizione del premio e gli indicatori adottati; c) la stima del valore annuo medio pro capite del premio (Sez. 4 del modulo allegato al Decreto 25 marzo 2016) e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla Circolare n. 28/E;

6. ai fini dell'eventuale individuazione dei servizi o delle prestazioni di welfare aziendale da offrire ai lavoratori, l'impresa, tenendo conto delle indicazioni espresse dai lavoratori e dell'offerta dei servizi esistente nel territorio dove insiste, valuterà, in particolare, le eventuali iniziative in materia poste in essere, anche autonomamente, dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo territoriale;

7. ai fini di incentivare gli schemi organizzativi della produzione e del lavoro, orientati ad accrescere la motivazione del personale, le parti firmatarie del presente accordo potranno attivare iniziative sul territorio volte ad accrescere la cultura del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sulla base di quanto previsto dal Decreto 25 marzo 2016 e dalla Circolare n. 28/E;

8. la comunicazione di cui al punto 5 verrà tempestivamente trasmessa dall'impresa anche al comitato di cui al successivo punto 9.

9. Le parti firmatarie del presente accordo istituiranno un comitato composto da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali firmatarie che avrà il compito: a) di valutare la conformità al presente accordo dei contenuti della comunicazione trasmessa ai sensi del punto 5; b) di valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale

anche ai fini di quanto previsto al successivo punto 11. Il comitato effettuerà la valutazione di conformità entro 10 giorni dall'invio della comunicazione di cui al punto 5.

10. l'impresa che applica il presente accordo ai sensi del punto 2, concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, darà ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio. Tale comunicazione sarà tempestivamente trasmessa anche al comitato di cui al punto 9;

11. il comitato di cui al punto 9 provvederà a redigere un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio ai fini del monitoraggio degli effetti dell'accordo territoriale; tale rapporto sarà inviato alle organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 14 luglio 2016 anche al fine di valutare l'andamento complessivo e gli effetti dell'Accordo stesso.

12 le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione;

13 il presente accordo ha durata 24 mesi dalla sua sottoscrizione e natura sperimentale. Si rinnova tacitamente alla sua scadenza salva espressa disdetta da comunicare almeno 30 giorni prima.

Letto, confermato e sottoscritto

**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;

Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, a black signature in the center, and several initials on the right, one of which is 'LLB'.

- 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/](http://www.confcommerciomilano.it/it/contratti_lavoro/)) da compilare telematicamente e trasmettere esclusivamente tramite PEC all'indirizzo [detassazione@confcommerciopec.it](mailto: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**

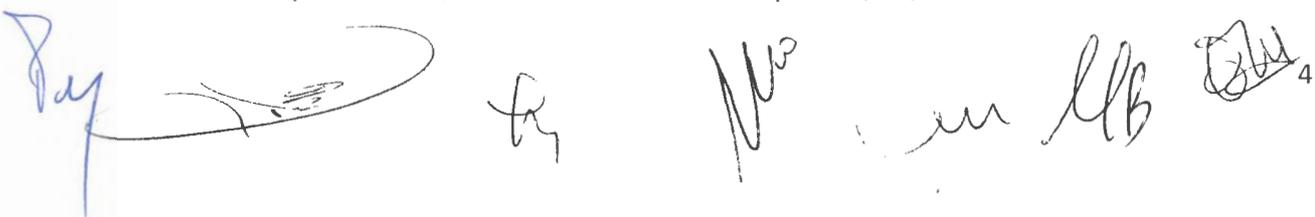
Possono essere utilizzati dai datori di lavoro uno o più degli indicatori individuati dalla sezione 6 del modello di monitoraggio, allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che di seguito si riportano.

##### 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](mailto: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



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled signature, and several other initials and signatures on the right, some with a small '5' next to them.

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 Confindustria 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 Confindustria 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 Confindustria Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- di rispettare integralmente il CCNI per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confindustria 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.A. _____ nella sua qualità di legale rappresentante dell'azienda, riceveva l'informativa sull'utilizzazione dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D. Lvo. 196/2003, consentendo ad Unione Confindustria 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'AGT del 29 luglio 2016. Consente altresì la comunicazione ed il trattamento dei dati per le medesime finalità alle organizzazioni firmatarie del citato AGT.	

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

Roma, 23 novembre 2016

Tra le organizzazioni datoriali

Confartigianato Imprese

CNA

Casartigiani

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori

CGIL

CISL

UIL

#### PREMESSO

che la Legge di stabilità per l'anno 2016 (l. n. 208/2015, art. 1 cc. 182-190) e il successivo Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 hanno previsto e disciplinato un'agevolazione fiscale per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa, se tali premi sono previsti dai contratti collettivi aziendali o territoriali ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015;

#### TENUTO CONTO

delle istruzioni contenute nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n.28/E del 15 giugno 2016, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

#### SI CONVIENE

di dare in attuazione alla normativa citata in premessa mediante l'allegato Accordo Quadro Territoriale che, tenuto conto del suo carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese regionali, le Parti ritengono sia un utile "schema-tipo" per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di benefici fiscali per i premi di risultato.

Ciascuna delle parti è impegnata, per i propri ambiti di competenza, ad assicurare la più ampia informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente Accordo, anche ai fini di una sua corretta applicazione, ed a effettuare, in tempi congrui, una valutazione complessiva della sua applicazione.

Con il presente Accordo le parti intendono confermare il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione così come previsto dagli accordi interconfederali.

Confartigianato Imprese

CGIL

CNA

CISL

Casartigiani

UIL

CLAAI

## **Accordo quadro territoriale (Schema tipo)**

Tra le parti sociali (datoriali e sindacali) del territorio di ...

Premesso che

- la Legge di Stabilità per l'anno 2016 (l. n. 208/2015, artt. 1, cc. 182-190) ha ripristinato l'agevolazione fiscale per i premi di produttività, prevedendo un beneficio di natura fiscale che insiste sul reddito da lavoro dipendente e, in particolare, sulle retribuzioni legate a premi di risultato o sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa;
- con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, emanato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;
- con la nota direttoriale del 22 luglio 2016 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito chiarimenti operativi in merito al deposito degli accordi collettivi in materia di premi di risultato;
- Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e Cgil, Cisl, Uil hanno stipulato, in data 23 novembre 2016, un accordo interconfederale per la definizione di accordi territoriali quadro sulla stessa materia, che verranno depositati con le modalità e nei termini previsti dalle citate norme;
- che le parti firmatarie del presente accordo intendono favorire, ai sensi del predetto Accordo Interconfederale nazionale, la contrattazione collettiva di II livello con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù della legge di stabilità 2016.

Si conviene quanto segue.

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

Il presente Accordo Quadro Territoriale è applicabile dalle imprese che abbiano, alternativamente, uno dei seguenti requisiti:

- a) siano associate alle organizzazioni datoriali firmatarie il presente accordo;
- b) applichino e rispettino integralmente i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni datoriali firmatarie il presente Accordo;
- c) conferiscano espresso mandato ad una delle organizzazioni datoriali firmatarie il presente Accordo.

L'Accordo si applica alle imprese che al raggiungimento di almeno uno degli indicatori definiti dal successivo articolo 3 erogano premi di risultato ovvero erogano somme per la partecipazione agli utili, oggetto di cd. detassazione.

Esso è valido ai lavoratori dipendenti da imprese come sopra individuate, aventi sede legale e/o operativa nel territorio di ....., anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori del suddetto territorio.

Il presente accordo può essere altresì applicato ai dipendenti degli enti e le società costituiti, partecipati o promossi dalle parti in epigrafe, comprese le strutture bilaterali.

L'accordo si applica anche nei confronti dei dipendenti a tempo parziale, i quali beneficeranno del premio in misura percentuale, proporzionata all'orario di lavoro prestato.

L'accordo si applica anche ai lavoratori assunti nel corso dell'anno. Nei confronti di questi l'erogazione del premio verrà conteggiata nella misura di un dodicesimo dell'ammontare totale del premio per ogni mese di lavoro effettivamente prestato.

## **Art. 2**

### **Imprese che stipulano accordi aziendali**

Le imprese aderenti al sistema di rappresentanza delle parti sociali datoriali indicate in epigrafe, nelle quali non è costituita una Rappresentanza Sindacale Aziendale, in caso di stipula di accordi aziendali con CGIL, CISL, UIL, relativi all'attuazione delle normative di cui in premessa, ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, si avvalgono dell'assistenza delle predette associazioni aventi competenza sindacale cui aderiscono o alle quali conferiscono espresso mandato.

## **Art. 3**

### **Principi generali sugli indicatori e indici di misurazione**

I premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, tra quelli elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016, ivi compresa la possibilità di adottare ulteriori indicatori ai sensi del punto 20) "Altro (indicare)" della medesima sezione 6.

A tal fine le organizzazioni che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella circolare n.28/E del 15 giugno 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'incremento sia effettivo e possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo, che può anche essere inferiore a un anno, attraverso gli indicatori, anche numerici, appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali.

Pertanto, le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori adottati (criterio di incrementalità), anche in via alternativa, dall'impresa stessa, come individuati nei commi che precedono, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori nell'anno precedente o, comunque, nel periodo congruo, come determinato ai sensi del precedente comma 2.

## **Art. 4**

### **Adesione del datore di lavoro all'Accordo**

I datori di lavoro che si avvarranno del presente Accordo invieranno, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta ai lavoratori dichiarando che, in applicazione del medesimo, viene istituito un premio di risultato. Tale comunicazione verrà tempestivamente trasmessa dall'impresa anche al Comitato di cui al successivo articolo 7.

Nella comunicazione verrà precisato:

- a) il periodo preso a riferimento;
- b) l'indicatore o gli indicatori adottati;
- c) il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore o gli indicatori adottati;
- c) la composizione del premio;

d) la stima del valore annuo medio pro capite del premio (come previsto dalla Sez. 4 del modulo allegato al Decreto 25 marzo 2016) e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa la possibilità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare come stabilito dall'art. 5 che segue.

Il datore di lavoro che applica il presente accordo, concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, darà ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio. Tale comunicazione sarà tempestivamente trasmessa anche al Comitato di cui al successivo articolo 7.

Le parti si danno atto che ai sensi dell'art. 1, c. 183, L. 208/2015, ai fini della determinazione dei premi di risultato è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

#### **Art. 5**

##### **Opzione welfare**

I datori di lavoro, con la comunicazione di adesione al presente Accordo, indicheranno se vi è la possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sottoforma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) se previsti dalle parti sociali in epigrafe, anche attraverso l'eventuale coinvolgimento degli Enti Bilaterali, così come stabilito ai sensi dell'art. 51 del TUIR, fermo restando che essi devono intendersi sostitutivi, in tutto o in parte, dell'erogazione delle somme di cui all'art. 1, c. 182, L. 208/2015.

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 opzione, 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.

#### **Art. 6**

##### **Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro**

Ai fini di incentivare gli schemi organizzativi della produzione e del lavoro, orientati ad accrescere la motivazione del personale, le parti firmatarie del presente Accordo potranno attivare iniziative sul territorio volte ad accrescere la cultura del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sulla base di quanto previsto dal Decreto 25 marzo 2016 e dalla Circolare n. 28/E.

#### **Art. 7**

##### **Comitato Bilaterale sulla Produttività**

Le parti firmatarie del presente accordo istituiranno un "Comitato Bilaterale sulla Produttività", composto da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali firmatarie che avrà il compito:

a) di valutare la conformità al presente accordo dei contenuti della comunicazione trasmessa ai sensi dell'art. 5;

b) di valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale anche ai fini di quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

Il comitato effettuerà la valutazione di conformità entro 10 giorni dall'invio della comunicazione di cui all'art. 5.

Il Comitato provvederà a redigere un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio ai fini del monitoraggio degli effetti dell'accordo territoriale; tale rapporto sarà inviato alle organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale nazionale del 23 novembre 2016 anche al fine di valutare l'andamento complessivo e gli effetti dell'Accordo stesso.

Nell'ambito del Comitato, l'azienda sarà rappresentata dall'Organizzazione datoriale firmataria alla quale aderisce o conferisce mandato, nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della privacy.

Il Comitato è di norma costituito a livello regionale ma, in caso di intesa tra le Parti regionali, può essere costituito a livello provinciale.

#### **Art. 8**

##### **Deposito e dichiarazione di conformità**

Il presente Accordo sarà depositato per via telematica a cura della *[indicare l'Organizzazione incaricata]*, nei termini e con le modalità previste dall'art. 5 del DM 25 marzo 2016 utilizzando il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4274 del 22 luglio 2016.

I datori di lavoro che intendono applicare il presente Accordo, prima dell'erogazione delle somme detassabili, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il medesimo Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4274 del 22 luglio 2016.

#### **Art. 9**

##### **Disposizioni finali**

Le parti si impegnano, ciascuna per il proprio ambito di competenza, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche al fine di favorire una corretta applicazione dello stesso.

Il presente accordo ha durata di .....mesi dalla sua sottoscrizione e natura sperimentale. Si rinnova tacitamente alla sua scadenza salva espressa disdetta da comunicare almeno 30 giorni prima con raccomandata a/r.

Letto, confermato e sottoscritto

*(Tra le parti sociali territoriali)*

Confartigianato Imprese  
CNA  
Casartigiani  
CLAAI

CGIL  
CISL  
UIL

## ACCORDO QUADRO ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

(Decreto interministeriale 25 marzo 2016, recante modalità di attuazione delle misure previste  
dall'art. 1, commi 182-191, l. n. 201/2015)

Il giorno 6 del mese di dicembre dell'anno 2016, presso Confprofessioni, in Viale Pasteur, 65, Roma si  
sono riuniti

CONFPROFESSIONI, rappresentata dal Presidente Gaetano Stella, Leonardo Panzani, Marco Natali,  
Ennio Bucci;

e  
FILCAMS CGIL, rappresentata da Danilo Lelli, Michele Carpinetti;

FISASCAT Cisl, rappresentata da Dario Casprotopo, Mario Piovanni;

UILTUCS, rappresentata da Gabriele Firrino

al fine di condividere un modello di "accordo territoriale", da proporre alle proprie rappresentanze  
Regionali per l'applicazione, al personale dipendente degli studi professionali, della detassazione sulle  
componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività e ad  
innovazione ed efficienza organizzativa.

### PREMESSO

- che l'art. 1, comma 182, della legge 78 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) ha previsto che  
sulle espresse finanzia 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%, 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;
- che il comma 187 dello stesso articolo prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni, le somme  
e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'articolo 51 del  
decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- che l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che per contratti collettivi si  
intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali  
compattivamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle  
loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- che il decreto interministeriale 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di  
produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano  
la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile.



SI E' CONCORDATO QUANTO SEGUE:

L'allepso modello di accordo territoriale verrà utilizzato per dare attuazione alle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, entro il limite massimo previsto dalla normativa vigente.

Letto, concordato e sottoscritto

CONFPROFESSIONI



FILCAMS CGIL



FISASCAT CISL



UILTUS



## ACCORDO TERRITORIALE ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Il giorno ..... del mese di ..... dell'anno 2016, presso  
..... si sono riuniti:

CONPROFESSIONI, rappresentata da .....

e

FILCAMS CGIL, rappresentata da .....

FISASCAT CISL, rappresentata da .....

UILTUCS, rappresentata da .....

### PREMESSO

- che l'art. 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) ha previsto 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%, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi (al netto dei contributi previdenziali), i premi di risultato di ammontare variabile la cui corrispondenza sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili;

- che i commi da 183 a 186 dello stesso articolo prevedono che la suddetta detassazione trovi 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 delle somme a titolo di premio di risultato, a euro 50.000;

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

- che l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 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 alla rappresentanza sindacale unitaria;

- che il decreto interministeriale 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corrispondenza di premi di risultato di ammontare variabile;

- che l'articolo 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016 stabilisce che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, i contratti collettivi devono essere depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto stesso;



che l'articolo 5, comma 1 del decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 stabilisce che le disposizioni di cui all'art. 1, commi 182-191, l. n. 208/2015 si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi.

#### CONVENGONO:

Che a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo i datori di lavoro della

Regione..... che adottano il CCNL degli studi professionali sottoscritto in data 17 aprile 2015 all'interno delle proprie strutture possono applicare la citata normativa di agevolazione fiscale ai lavoratori per le voci retributive corrisposte in relazione ad incrementi di competitività e di produttività.

Pertanto, le strutture applicando le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al decreto interministeriale del 25 marzo 2016, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori.

La struttura che applica il presente accordo è tenuta ad informare i lavoratori e le parti firmatarie del presente accordo circa:

- il periodo congruo preso a riferimento;
- gli indici di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione utilizzati;
- gli obiettivi al raggiungimento dei quali subordinare l'erogazione del premio;
- i criteri di misurazione;
- la stima del valore medio annuo pro capite del premio relativo al periodo di riferimento e le sue modalità di corrisposizione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi dell'art. 1, comma 184 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla circolare n. 28/E 2016.

Contiuso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, verrà data ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio.

Le voci retributive erogate a titolo di premio dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nei limiti previsti dalla normativa vigente per ciascun anno di imposta.

Il lavoratore può scegliere di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di welfare, prestazioni, beni, opere e servizi, erogati anche attraverso il sistema della bilateralità di settore. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del 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.

Il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione alla DTL di ..... (capoluogo di Regione) a cura di una delle parti firmatarie.

Il datore di lavoro che intenda dare applicazione al presente accordo presso la propria struttura è tenuto a trasmettere alla DTL la dichiarazione di conformità anteriormente al momento dell'applicazione dell'imposta sostitutiva.

Le parti concordano che la vigenza del presente accordo decorra dal 1° gennaio 2014, sino al 31 dicembre 2018 e, se non disdetto entro 90 giorni dalla scadenza, si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno.

Le parti stipulanti dichiarano che il presente accordo è totalmente conforme alle finalità delle norme richiamate in premessa.

Letto, concordato e sottoscritto

CONFPROFESSIONI  
DELEGAZIONE REGIONALE

FILCAMS CGIL REGIONALE

FISASCAT CISL REGIONALE

UILTUCS REGIONALE



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller signatures on the right.