

PARTECIPAZIONE AGLI UTILI DI IMPRESA CON TASSAZIONE AGEVOLATA

LEGGE 28 DICEMBRE 2015, N. 208 - DECRETO 25 MARZO 2016

LEGGE 11 DICEMBRE 2016 N. 232



Centro Studi



Vitale & Associati

Studio Legale e di Consulenza del Lavoro

www.cdlvitale.it



Il presente lavoro riporta le disposizioni che attengono la materia, coordinate, per singolo articolo e con appositi box, con le disposizioni ivi richiamate e quelle emanate alla data di aggiornamento.

La stesura coordinata ha il solo fine di fornire una pronta lettura. I testi riportati nel presente lavoro intendono consentirne lo studio ed un uso coordinato delle disposizioni. A tal fine sono stati elaborati i riportati testi/circolari (*fanno fede solo ed esclusivamente i testi ufficiali*).

Per eventuali errori ed omissioni se ne solleva ogni responsabilità rinviando ai testi ufficiali riportati nelle Gazzette Ufficiali, nei Bollettini Ufficiali e nei siti istituzionali.

Erogazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata

legge 28 dicembre 2015, n. 208¹

art. 1 comma [182](#) – [183](#) – [184](#) – [185](#) – [186](#) – [187](#) – [188](#) – [189](#) – [190](#) – [191](#)

decreto 25 marzo 2016¹

[Preambolo](#)

[Art. 1](#) – **Oggetto e finalità**

[Art. 2](#) – **Premi di risultato e criteri di misurazione**

[Art. 3](#) – **Partecipazione agli utili**

[Art. 4](#) – **Coinvolgimento paritetico dei lavoratori**

[Art. 5](#) – **Deposito e monitoraggio dei contratti**

[Art. 6](#) – **Voucher**

[Art. 7](#) – **Efficacia**

prassi

Agenzia delle Entrate, Circolare 15 giugno 2016 n. 28 ([premessa](#))

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Nota 22 luglio 2016 n. 4274

letture

ADAPT, [LAVORO e WELFARE della PERSONA, Un “Libro verde” per il dibattito pubblico](#)

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, [IL RITORNO DELLA “DECONTRIBUZIONE” - UN INCENTIVO AL COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI](#)

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, [DETAZZAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO](#)

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, [WELFARE AZIENDALE: ORA IL QUADRO NORMATIVO E' COMPETITIVO](#)

WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 297/2016 [INTRODUZIONE WELFARE AZIENDALE](#)

[check list](#)

¹ Aggiornamento (alla data del 24 aprile 2017). Per gli aggiornamenti inseriti vedi pag. 2, *Novità*

Novità

[Legge 11 dicembre 2016 n. 232](#) – art. 1 comma 160 – 161 – 162 (*in vigore dall'1° gennaio 2017*)

Modifiche all'[Art. 51](#) *Determinazione del reddito di lavoro dipendente* del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (testo in vigore dal 1.1.2017)

Agenzia delle Entrate, Direzione Centrale Normativa – [interpello n. 954-1417/2016](#)

[Decreto-legge 24 aprile 2017 n. 50](#) – art. 55 (*in vigore dal 24 aprile 2017*)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Decreto ministeriale 25 marzo 2016

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Comunicato 14 maggio 2016

[Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana 14 maggio 2016, n.112](#) (pag. 67)

Erogazione dei premi di risultato e partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata

Irpef - Detassazione premi di risultato 2016 - Detassazione premi produttività 2016 - Detassazione 2016 - Art. 1, commi 182-189, [L. n. 208/2015](#) (legge di stabilità 2016) - Avviso di pubblicazione decreto 25 marzo 2016.

Si rende noto che in data 25 marzo 2016, è stato adottato il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che - in attuazione dell'art. 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di stabilità per il 2016) - disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata.

Il decreto sarà pubblicato sul sito web del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it (sezione Documenti e norme - Pubblicità legale).

Il Ministero 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, *variato dal 1.1.17 - [L. 232/2016](#) - in*] 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;

182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di [2.000 euro, *variato dal 1.1.17 - [L. 232/2016](#) - in*] 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.

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 *variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in*] euro 80.000;

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

184. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182. [*periodo aggiunto dalla L. 232/2016:*] Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.

184-bis. [*comma aggiunto dalla L. 232/2016:*] 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»;

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

186. Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al [comma 182](#), a [euro 50.000 *variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in*] euro 80.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

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;

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.

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;

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.

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;

189. Il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a [euro 2.500 *variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in*] 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188.

[Indice](#)

[DECRETO-LEGGE 24 aprile 2017, n. 50](#)

Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo. (S.O. n. 20 alla GURI 24.4.17 n. 95)

Art. 55 (Premi di produttività) *Entrata in vigore del provvedimento: 24/04/2017*

1. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 189 è sostituito dal seguente:

"189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invaldità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni

previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici."

2. La disposizione di cui al comma 1 opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, [comma 187](#), della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

[Indice](#)

8

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](#);

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

a) al comma 2:

1) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

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

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

«f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'[articolo 12](#), dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari»;

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

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

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

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

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente) Testo in vigore dal: 1-1-2016

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

2. Non concorrono a formare il reddito:

- a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'[articolo 10](#), comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'[articolo 10](#), comma 1, lettera e-ter);
- b) *lettera soppressa dal D.L. 27 maggio 2008, N. 93, convertito con modificazioni dalla L. 24 luglio 2008, n. 126;*
- c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;
- d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;
- e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47 (*ndr* oggi [articolo 50](#));
- f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'[articolo 100](#);**

Norma di interpretazione inserita nella L. 232/2016

162. Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, 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.

- f-bis) **le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'[articolo 12](#), dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;**
- f-ter) **le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'[articolo 12](#);**
- f-quater) [*lettera aggiunta dalla L. 232/2016:*] 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;

2. Ai soli fini di quanto previsto dai successivi articoli del presente decreto si applicano le seguenti definizioni:

... d) «soglia delle risorse vincolate»: soglia della quota di risorse vincolate per l'erogazione di prestazioni di assistenza odontoiatrica, di assistenza socio-sanitaria rivolta ai soggetti non autosufficienti e di prestazioni finalizzate al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio, nella misura non inferiore al 20 per cento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla copertura di tutte le prestazioni garantite ai propri assistiti, stabilita dal decreto del Ministro della salute 31 marzo 2008, come modificato dall'art. 1 del presente decreto. Le prestazioni sono da intendersi:

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

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

...

- g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;
- g-bis) *lettera abrogata dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133;*
- h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'[articolo 10](#) e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso [articolo 10](#), comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;
- i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta.

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

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

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

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

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

4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:

- a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle

finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente;

- b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;
- c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.
- c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

4-bis. *comma abrogato dalla L. 28 dicembre 2015, n. 208.*

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

6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all' articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.
7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.
8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5. *(La L. 23 dicembre 2014, n. 190 ha disposto (con l'art. 1, comma 319) che la presente modifica ha effetto dal 1° luglio 2015)*
- 8-bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.
9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del

Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

[Indice](#)

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;

14

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.

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80

Art.25 Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata

1. 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, e successive modificazioni, è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri indicati al comma 2.

67. Con effetto dal 1° gennaio 2008 è abrogato l'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135. E' istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. E' concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso sulla base dei seguenti criteri:

a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse

allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita;

- b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25 punti percentuali;
- c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a).

68. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di attuazione del comma 67, anche con riferimento all'individuazione dei criteri di priorità sulla base dei quali debba essere concessa, nel rigoroso rispetto dei limiti finanziari previsti, l'ammissione al beneficio contributivo, e con particolare riguardo al monitoraggio dell'attuazione, al controllo del flusso di erogazioni e al rispetto dei tetti di spesa. A decorrere dall'anno 2012 lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro è concesso secondo i criteri di cui al comma 67 e con la modalità di cui al primo periodo del presente comma, a valere sulle risorse, pari a 650 milioni di euro annui, già presenti nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relative al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.

La L. 28 dicembre 2015, n. 208, ha disposto:

- ✓ (con l'art. 1, comma 191) 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".
- ✓ (con l'art. 1, comma 289, lettera b)) che "il fondo di cui all'articolo 1, comma 3, lettera f), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, è ridotto di 140 milioni di euro per l'anno 2017, 110 milioni di euro per l'anno 2018, 76 milioni di euro per l'anno 2019 e 30 milioni di euro per l'anno 2020 con conseguente corrispondente riduzione degli importi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67, e successive modificazioni".
- ✓ - (con l'art. 1, comma 300) che "Ai fini del concorso alla copertura degli oneri derivanti dai commi 298 e 299, il fondo di cui all'articolo 1, comma 3, lettera f), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, è ridotto di 15,1 milioni di euro per l'anno 2016, 15,4 milioni di euro per l'anno 2017, 15,8 milioni di euro per l'anno 2018, 16,2 milioni di euro per l'anno 2019, 16,5 milioni di euro per l'anno 2020, 16,9 milioni di euro per l'anno 2021, 17,2 milioni di euro per l'anno 2022, 17,7 milioni di euro per l'anno 2023, 18 milioni di euro per l'anno 2024 e 18,4 milioni di euro a decorrere dall'anno 2025, con conseguente corrispondente riduzione degli importi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67, e successive modificazioni".

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse di cui al comma 1 sulla base delle linee guida elaborate ai sensi del comma 3, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali. Il medesimo decreto definisce ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a

favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.

3. All'elaborazione delle linee guida ed al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi di cui al comma 2 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 la presiede. Ai componenti della cabina di regia non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. All'attuazione di quanto previsto dal presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

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;

Art. 51 Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, 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

Art. 14 Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

1. 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.

[Indice](#)

[LEGGE 11 dicembre 2016, n. 232](#) [ndr. riportati nei testi richiamati]

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019. (S.O. n. 57 alla GURI 21.12.16 n.297)

160. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono apportate le seguenti modificazioni:
- a) al [comma 182](#), le parole: «2.000 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.000 euro»;
 - b) al [comma 184](#) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «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»;

c) dopo il comma 184 è inserito il seguente:

«184-bis. Ai fini dell'applicazione del [comma 184](#), non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' 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»;

d) al [comma 186](#), le parole: «euro 50.000» sono sostituite dalle seguenti: «euro 80.000»;

e) al [comma 189](#), le parole: «2.500 euro» sono sostituite dalle seguenti: «4.000 euro».

161. All'[articolo 51](#), comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dopo la lettera f-ter) è inserita la seguente:

«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».

162. Le disposizioni di cui all'[articolo 51](#), comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#), come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, 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.

[Indice](#)

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 particolare rilevanza sociale.

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

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

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

Il [comma 190](#), a complemento di tali previsioni, interviene in materia di benefit che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente ed, in particolare, amplia le ipotesi che possono essere previste in sede di contrattazione anziché decise unilateralmente dal datore di lavoro, favorendo la loro erogazione in sostituzione delle retribuzioni premiali, ed inoltre, consentendo di corrispondere i benefit mediante titoli di legittimazione, ne rende più agevole la fruizione.

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

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

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

In seguito, per TUIR si intende il [Testo Unico delle Imposte sui Redditi](#) approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. I documenti di prassi richiamati sono

DECRETA

Articolo 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 [euro 50.000 *variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in*] euro 80.000 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui allo stesso comma 182.

[Indice](#)



[Circolare 15 giugno 2016 n. 28](#)

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, *variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in*] 3.000 euro lordi, elevato a [2.500 euro, *variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in*] 4.000 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 a-tecnico, 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 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 previgenti 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 (cfr. [circolare n. 49/E 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 (cfr. [circolare n. 59 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 (cfr. [circolare 59 del 2008](#), par. 8; [circolare n. 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, *variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in*] 80.000 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.

1.3 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”*.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – [Interpello n. 27/2015](#)

... si chiede quali siano gli elementi necessari per qualificare l'accordo collettivo previsto dalla disposizione citata come accordo stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. ...

Al riguardo, fermo restando il principio di “libertà sindacale” e le declinazioni che di esso ha dato la giurisprudenza, va osservato che il Legislatore ha inteso in più occasioni collegare determinati effetti giuridici esclusivamente agli accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, con l'evidente finalità di sollecitarne l'applicazione. ...

In relazione a quanto sopra questo Dicastero ha ritenuto opportuno riepilogare, con proprie circolari del 9 novembre 2010 e del 6 marzo 2012, nonché con [circolare n. 13 del 5 giugno 2012](#), gli indici sintomatici già indicati dalla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, cui occorre far riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività in questione:

- numero complessivo dei lavoratori occupati;
- numero complessivo delle imprese associate;
- diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali);
- numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

Sul punto, il Giudice amministrativo (cfr. TAR Lazio sent. n. 08865/2014), nel confermare la legittimità delle indicazioni fornite da questa Amministrazione, ha peraltro evidenziato come l'avverbio "comparativamente" introduca un elemento di confronto tra i predetti parametri, con la conseguenza che la maggiore rappresentatività delle organizzazioni stipulanti accordi collettivi è **desunta da una valutazione comparativa degli indici sintomatici di cui sopra**. Le medesime argomentazioni sono state riprese dallo stesso TAR del Lazio, sez Terza Bis, nella [sentenza n. 8765/2015](#) nella parte in cui nuovamente avalla il criterio seguito dal Ministero per l'individuazione in termini comparativi della maggiore rappresentatività basato dunque sui "tradizionali parametri quali il numero delle imprese associate, dei lavoratori occupati, la diffusione territoriale, la partecipazione effettiva alle relazioni industriali". ...

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – [Interpello n. 8/2016](#)

... l'istante chiede se i livelli retributivi fissati dai contratti di prossimità possano costituire base imponibile anche in deroga ai minimali contributivi sanciti dall'art. 1, D.L. n. 338/1989.

L'interpellante domanda, altresì, se il rispetto del contratto di prossimità (che deroga al CCNL) possa essere considerato quale condizione necessaria ai fini dell'accesso alle agevolazioni contributive in luogo del rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro. ...

In via preliminare occorre muovere dalla lettura dell'art. 8 comma 1 in forza del quale *"i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, (...) possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro"*.

Le intese possono riguardare le materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione riferite agli aspetti elencati nel comma 2.

Nell'elenco in questione, oltre l'assenza di un espresso riferimento al trattamento retributivo minimo, rispetto al quale opera comunque un limite inderogabile di rilievo costituzionale dettato dall'art. 36, va evidenziato come l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 non preveda, tra i possibili contenuti delle "specifiche intese" aziendali o territoriali, la determinazione dell'imponibile contributivo; senza contare che tali intese esplicano i propri effetti esclusivamente tra le parti e non possono quindi interessare gli Istituti previdenziali quali soggetti creditori della contribuzione.

Sulla materia si è espressa anche la Corte di Cassazione, ... (Cass. Sez. Un. civ. n. 11199/2002).

In merito alla seconda problematica occorre richiamare l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 che richiede, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, non solo il possesso del DURC e l'osservanza *"degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali (...) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*,

ma anche il rispetto degli "altri obblighi di legge".

Ciò sta a significare che, qualora non si rispettino gli obblighi relativi alla determinazione della retribuzione imponibile indicati dalle L. n. 338/1989 e n. 549/1995, rispetto ai quali un contratto di prossimità non può validamente derogare, sarà evidentemente negata anche la fruizione dei benefici normativi e contributivi.

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, variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in] 3.000 a 4.000 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 segue all'[art. 5](#) ...

[Indice](#)

24



Direzione Centrale Normativa, Ufficio Redditi fondiari e di lavoro

Interpello n. 954-1417/2016 – Articolo 11, comma 1. lett. a) legge 27 Luglio 2000, n.212

Istanza presentata il 29/11/2016 – Documentazione integrativa presentata il 09/02/2017

Con l'interpello specificato in oggetto è stato esposto il seguente

QUESITO

Al fine di incrementare la soddisfazione dei propri dipendenti e di ottimizzare i costi aziendali, la società istante, distributore ... ambito HR, ha deciso di offrire ai componenti del Consiglio di amministrazione della società, nonché al personale dipendente, un Piano Welfare composto da due servizi aventi finalità ricreative (abbonamento a palestra e viaggio all'estero), disciplinato da uno specifico Regolamento aziendale.

Detto regolamento prevede l'assegnazione di un budget di spesa figurativo, totalmente a carico della società e non rimborsabile, diversificato tra tre diverse categorie omogenee, la prima delle quali è composta dai due amministratori, la seconda dai dipendenti con una RAL fino a 35.000 euro e la terza con una RAL maggiore di 35.000 euro.

La società istante si avvale di sei lavoratori dipendenti; inoltre, precisa che il Consiglio di Amministrazione è formato da due componenti, i quali percepiscono un compenso inquadrabile tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui all'articolo 50, lettera e-bis), del TUIR.

L'interpellante chiede chiarimenti in merito alla possibilità di applicare il regime di esclusione da imposizione sul reddito di lavoro dipendente previsto dall'[articolo 51](#), comma 2, lettera f) del richiamato Testo Unico.

Inoltre, chiede se sia possibile per la società istante beneficiare della piena deducibilità del

suddetto costo dal reddito d'impresa quale spesa relativa a servizi utilizzabili dalla generalità o categorie di dipendenti, senza incorrere nella limitazione del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi, come previsto dall'[articolo 100](#) del TUIR.

... omissis ...

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

In deroga al principio di onnicomprensività, previsto dall'[art. 51](#), comma 1, del TUIR, in base al quale tutte le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro costituiscono, in generale, reddito di lavoro dipendente, il successivo comma 2 prevede, tra l'altro, che *“Non concorrono a formare il reddito ... 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'art. 100.”* (art. 51, co. 2, lett. f), del TUIR).

Il comma 162 della [legge di Bilancio 2017 - legge n. 232 del 2016](#) - ha fornito l'interpretazione autentica della citata disposizione precisando che *“Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015 n. 208, 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.”*.

In relazione all'ambito di operatività della lettera f) menzionata, l'amministrazione finanziaria in più occasioni (cfr., tra l'altro, [circolare 326 del 1997](#); [circolare 238 del 2000](#); [circolare n. 28 del 2016](#); [ris. n. 34 del 2004](#); [ris. 26 del 2010](#)) ha precisato che affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, devono ricorrere congiuntamente, tra l'altro, le seguenti condizioni:

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- le opere e servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.

In relazione alla fattispecie in esame, si ritiene soddisfatta tale ultima condizione, considerato che i servizi offerti dalla società istante (abbonamento a palestra e viaggio all'estero) possono considerarsi ricompresi nella finalità ricreativa di cui al citato [articolo 100](#) del TUIR.

In relazione all'altro requisito concernente l'offerta delle opere e servizi che deve essere rivolta alla *“generalità”* o a *“categoria dei dipendenti”*, si fa presente che l'Amministrazione Finanziaria ha più volte chiarito (cfr., tra l'altro, circolari [n. 326 del 1997](#) e [n. 188 del 1998](#)) che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione *“alla generalità dei dipendenti”* ovvero a *“categorie dei dipendenti”*, non riconosce l'applicazione delle disposizioni elencate nel comma 2 dell'[articolo 51](#) del TUIR ogni qual volta le somme o servizi ivi indicati siano rivolti *ad personam* ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

Nel caso di specie, si rileva che il credito welfare è riconosciuto sia ai lavoratori dipendenti che agli amministratori, ancorché sulla base di presupposti diversi: l'ammontare della RAL, per i primi, la partecipazione al CdA per i secondi. Tale diverso criterio si ritiene che non faccia venir meno la circostanza che l'offerta sia rivolta alla *generalità dei dipendenti* e che, pertanto, possa trovare

applicazione la previsione di esclusione dal reddito di lavoro dipendente di cui all'[art. 51](#), co. 2, lett. f), del TUIR.

Si fa, poi, presente che è irrilevante, ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, la circostanza che i servizi aventi finalità ricreative siano corrisposti per iniziativa unilaterale del datore di lavoro o in base alla contrattazione.

In entrambe le ipotesi, infatti, e nel rispetto delle altre condizioni illustrate, i servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto non concorrono alla formazione del reddito del dipendente.

La causa che ha dato luogo al Piano Welfare risulterà, invece, rilevante ai fini della deducibilità dei relativi costi sostenuti dal datore di lavoro.

Infatti, ai sensi dell'[articolo 100](#), comma 1, del TUIR, *“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 sanitarie 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”*, laddove, invece, l'erogazione di tali opere e servizi, utilizzabili dalla generalità o categoria di dipendenti, sia frutto di contrattazione collettiva, nazionale o territoriale, o di accordo interconfederale o, infine, di regolamento aziendale, ai sensi dell'art. 95 del TUIR i relativi costi risulteranno deducibili ai fini IRES.

Per quanto concerne la deducibilità delle spese sostenute per il Piano welfare, si fa presente che la scrivente, con circolare n. 28 del 2016, ha precisato che 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'art. 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'[articolo 100](#) del medesimo testo unico”.

Al riguardo si fa presente che l'istante, a seguito di successiva richiesta di documentazione da parte della scrivente, ha prodotto, sia il verbale di assemblea ordinaria della ..., che la bozza del Regolamento Aziendale volti all'attivazione del Piano Welfare.

Dall'esame del Regolamento Aziendale si rilevano le modalità di fruizione dei Servizi Welfare, nonché le altre disposizioni disciplinate il Piano stesso, ma non si evincono statuizioni volte a configurare l'adempimento di un obbligo negoziale.

Ad ulteriore conforto di tale conclusione si fa presente che le norme finali del Regolamento statuiscono che la società istante *“avrà facoltà di cessare unilateralmente e discrezionalmente l'implementazione e l'efficacia del Piano Welfare al termine di ciascun Anno di Riferimento, senza che da questo possa derivare alcun successivo obbligo nei confronti dei collaboratori, né per far sorgere diritti di qualsiasi natura in capo a questi ultimi.*

Inoltre qualora norme di legge o variazioni sostanziali nel costo per le forniture dei servizi dovessero significativamente modificare lo scenario in base al quale è stato istituito il Piano Welfare di cui al presente Regolamento ovvero gli aspetti fiscali ad esso inerenti”.

In conclusione, nella fattispecie rappresenta il Piano welfare sempreché siano rispettate le condizioni illustrate e il budget assegnato, in caso di non utilizzo, non venga convertito in denaro e rimborsato al lavoratore, non genererà, ai sensi dell'[art. 51](#), comma 2, lett. f), del TUIR, materia imponibile per i destinatari dei servizi offerti mentre per la società istante i costi sostenuti per le finalità ricreative potranno essere dedotte ai fini IRES nel limite del 5 per mille dei costi sostenuti per prestazioni di lavoro risultante dalla dichiarazione dei redditi.

Per completezza si ricorda che ai fini della determinazione della percentuale di costo deducibili con [circolare 18 giugno 2001, n. 57](#) la scrivente ha precisato che nel plafond su cui applicare la percentuale dc! 5 per mille non possono rientrare i compensi per i collaboratori.

La risposta di cui alla presente nota, sollecitata con istanza di interpello presentata alla Direzione Regionale della Lombardia, viene resa dalla scrivente sulla base di quanto previsto al paragrafo 2.8 dc! Provvedimento dc! Direttore dell' Agenzia del 4 gennaio 2016.

[Indice](#)

Articolo 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.

[Indice](#)



[Circolare 15 giugno 2016 n. 28](#)

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 n. 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..... segue all’[art. 3](#) ...*

1.4. Ammontare dei premi agevolabili

... parte riportata all'[art. 4](#) ...

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; cfr. [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 (cfr. [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 (cfr. [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 (cfr. [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.

[Indice](#)

Articolo 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.



[Circolare 15 giugno 2016 n. 28](#)

1.2. Ambito oggettivo: le retribuzioni agevolabili ... segue da [art. 2](#) ...

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.

[Indice](#)

Articolo 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.

L'Art. 55 (Premi di produttività), ha sostituito, dal 24/04/17, il [comma 189](#) prevedendo che *Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al [comma 188](#), è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.* Il medesimo articolo prevede che la "decontribuzione" trovi effetto per i contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

[Indice](#)



[Circolare 15 giugno 2016 n. 28](#)

1.2. Ambito oggettivo: le retribuzioni agevolabili ... vedi [art. 2](#) ...

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. segue all'[art. 2](#) ...

[Indice](#)

Articolo 5

Deposito e monitoraggio dei contratti

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

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, [pagina sito](#)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, [istruzioni per la compilazione](#)

Cliclavoro, [Detassazione. Deposito contratti](#) – – [Accesso per la compilazione on line](#)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, [nota 22 luglio 2016 n. 4274](#)

OGGETTO – Deposito contratti e dichiarazione di conformità ex DM 25 marzo 2016. Modalità operative.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato in data 25 marzo 2016, sono state disciplinate le modalità di attuazione delle disposizioni contenute nella legge di stabilità per il 2016 in materia di agevolazioni di imposta per premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa (articolo 1, commi 182 e seguenti, della legge n. 208 del 2015).

Successivamente, con circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 sono stati descritti i criteri e le modalità che consentono di accedere, per il settore privato, alle agevolazioni

fiscali introdotte dalla citata legge di stabilità per il 2016.

Sentita la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e relazioni industriali, si forniscono le indicazioni operative specificamente connesse alla compilazione del modello e all'attività di monitoraggio e verifica di competenza degli uffici centrali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ai fini dell'attuazione di quanto previsto all'articolo 5 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, il deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla relativa dichiarazione, andrà effettuato utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione "Servizi" del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it.

In caso di contratti territoriali che, alla data di pubblicazione del citato Decreto del 25 marzo 2016, risultino già depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 (ad esempio a cura di una delle Parti sociali firmatarie), il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto territoriale applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL presso la quale è avvenuto il deposito). In questo caso il datore di lavoro, all'atto della compilazione del modulo, dovrà evidenziare nella sezione 2 la tipologia di contratto "Territoriale".

L'attività di deposito del contratto ovvero, nel caso di cooperative, del verbale dell'assemblea dei soci che ha deliberato i "ristorni" per i soci lavoratori (cfr. in proposito il paragrafo I.2 della circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E) può essere effettuata direttamente dal datore di lavoro ovvero da tutti gli altri soggetti che, ai sensi degli articoli 1, comma 1, e 2, comma 1, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, risultano abilitati a compiere per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente. In quest'ultimo caso, tali soggetti devono ricevere apposita abilitazione da parte dei datori di lavoro che rappresentano, secondo le indicazioni inserite nell'apposita sezione del sito. Inoltre, al momento della compilazione del modulo la voce "contratto" va intesa quale "verbale di delibera" e nella sezione 6 andrà evidenziata la voce "ristorni", riferita proprio a tale fattispecie. Le altre forme di partecipazione agli utili vanno indicate nell'apposita sezione 8 del modulo che va sempre compilata, evidenziano NO o SI a seconda se il contratto contempla tale previsione, avendo cura, in caso affermativo, di indicare il numero di lavoratori e il valore annuo medio pro-capite.

A partire dall'8 luglio 2016 la procedura consente altresì di depositare i contratti, siano essi aziendali o territoriali, rimandando ad un momento successivo la compilazione del modello di dichiarazione di conformità. In questo caso andranno compilate esclusivamente le sezioni 1, 2 e 8. In questa fase di avvio di tale funzionalità è comunque possibile depositare i contratti territoriali inoltrandoli a mezzo PEC alla Direzione del lavoro territorialmente competente.

Per agevolare l'attività di tutti coloro che devono depositare il contratto ovvero compilare la dichiarazione di conformità, una breve guida – disponibile sul sito internet e comunque allegata anche alla presente nota – illustra sia le modalità di registrazione che quelle relative alla compilazione dei campi contenuti nel modello.

Si ribadisce che solo attraverso la compilazione telematica del modello e l'upload del contratto il modello sarà messo a disposizione automaticamente alla Direzione del lavoro territorialmente competente e il datore di lavoro potrà dichiarare la conformità del contratto alle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge n. 208/2015 e al decreto interministeriale 25 marzo 2016.

Utilizzando ormai una prassi consolidata, è stato anche implementato il repository centrale messo a disposizione, oltre che di questa Direzione Generale, della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali e degli ispettori del lavoro, sviluppando nuove funzionalità.

E' per questo motivo che sono state sviluppate nuove funzionalità che, a partire dal 1° giugno 2016, sono reperibili sul "cruscotto" messo a disposizione delle Direzioni del lavoro che consentono di:

- accedere a tutti i contratti depositati, ricercandoli per codice fiscale dell'azienda;
- accedere a tutti i contratti depositati, ricercandoli per direzione territoriale;
- prendere visione dei modelli di monitoraggio compilati

scegliendo anche un anno di riferimento.

Ogni ulteriore chiarimento concernente l'accesso alle informazioni potrà essere richiesto inviando un'e-mail alla casella istituzionale: clicl4help@lavoro.gov.it, indicando i propri riferimenti per poter essere eventualmente contattati.

Allegato

Modulo Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

[Indice](#)



Circolare 15 giugno 2016 n. 28

1.3 Il presupposto della contrattazione collettiva. ... segue dall' [art. 1](#) ...

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. ...

segue all'[art. 7](#) ...

[Indice](#)

Articolo 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](#).

[Indice](#)



[Circolare 15 giugno 2016 n. 28](#)

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 l'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 (cfr. [circolare 326 del 1997](#); [circolare 238 del 2000](#)), possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore. Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.

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

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

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

La lettera f-bis), nella nuova formulazione, dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente *“le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;”*.

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

Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed

educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre, sostituisce la locuzione “colonie climatiche”, ormai desueta, con “centri estivi e invernali” e “ludoteche”.

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

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

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

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

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

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

Malgrado la dizione della norma non faccia riferimento ai servizi, tale omissione non appare significativa posto che questi possono comunque rientrare nella previsione della lettera f). Con [circolare n. 2/E del 2005](#) è stato precisato che i soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica. L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricolleggi all'esistenza di patologie.

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

2.4 Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione

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

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

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

Il comma 1 dell'[articolo 6](#) del Decreto connota il documento di legittimazione come un titolo rappresentativo di una specifica utilità; la previsione secondo cui il documento deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale prefigura una esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta che, ai sensi della prima parte del comma 3 dell'[articolo 51](#) del TUIR, deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9 del TUIR. Si ricorda che con [risoluzione n. 26/E del 2010](#) è stato chiarito che il valore normale può essere costituito anche dal prezzo scontato, praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore.

Pertanto, i voucher di cui al citato comma 1:

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

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

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

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

veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

La prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto.

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

2.5. Le deroghe dell'articolo 6 del Decreto

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

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

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

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

Mentre il voucher monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato ab origine e *definito nel valore*, il voucher cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio – ad esempio - ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel “carrello della spesa”, per un valore non eccedente 258,23 euro. Depone 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 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 (cfr. [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'irrilevanza 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](#) (cfr., 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.

[Indice](#)

Articolo 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.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – [AVVISO](#) - *In considerazione della portata innovativa dello strumento che in sede di prima applicazione ha un forte impatto tecnico ed organizzativo, nel caso di premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, la compilazione del modello e l'eventuale deposito del contratto potrà essere effettuata entro il 15 luglio 2016.*

[Indice](#)



[Circolare 15 giugno 2016 n. 28](#)

1.3 Il presupposto della contrattazione collettiva. ... segue dall'[art. 5](#) ...

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 particolare 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.

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 vi sia una sostanziale corrispondenza delle previsioni contenute nel contratto aziendale o territoriale ai criteri di misurazione stabiliti 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



Circolare 15 giugno 2016 n. 28

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 (cfr. [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 (cfr. [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. [circolare n. 49/E del 2008](#), par. 1.5 e [n. 11/E 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.

[Indice](#)

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

 [Circolare 15 giugno 2016 n. 28](#)
 * *
 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.

[Indice](#)

Allegato 1
[Modello di dichiarazione]

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, [pagina sito](#)
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, [istruzioni per la compilazione](#)
Cliclavoro, [istruzioni alla compilazione](#) con un'anteprima del modulo

Nel passato ...

Anno	Massimale detassabile annuo per lavoratore	Limite reddito diritto alla tassazione agevolata	Fonte
2008	3.000 euro	30.000 euro	Art. 2 del D.L. n. 93/2008 – L. 126/2008
2009	6.000 euro	35.000 euro	Art. 5 del D.L. 185/2008
2010	6.000 euro	35.000 euro	Art. 2, co. 156 e 157, della L. 191/2009
2011	6.000 euro	40.000 euro	Art. 53, co. 1, del D.L. 78/2010 – Art. 1, co. 47, della L. 220/2010
2012	2.500 euro	30.000 euro	
2013	2.500 euro	40.000 euro	Art. 1, co. 481-482, della L. 228/2012 – DPCM
2014	3.000 euro	40.000 euro	Art. 1, co. 481-482, della L. 228/2012 – DPCM
2015			
2016	2.000 / 2.500	50.000 euro	art. 1, co. 182-191, legge 28.12.15 n. 208
2017	3.000 / 4.000	80.000 euro	Art. 1, co. 160-162, legge 11.12.16 n. 232

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Nota 22 luglio 2016, prot. n. 4274

Oggetto: Deposito contratti e dichiarazione di conformità ex DM 25 marzo 2016. Modalità operative.

Allegato

Modulo Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

[Indice](#)

**Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato
(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208)**

Sezione 1 – Datore di lavoro/Associazione di categoria

Codice Fiscale *

Tipologia
Soggetto*

Azienda Associazione
di Categoria

Sezione 2 – Contratto collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto*

Tipologia
Contratto*

Aziendale Territoriale

Periodo di Validità

Da (Anno)*:

A (Anno)*:

DTL *

Sezione 3 – Beneficiari

Totale lavoratori *

Sezione 4 – Premio di risultato

Anno *

Stima del valore annuo medio
pro-capite del premio (€) *

Sezione 5 – Obiettivi

(Selezionare una o più voci)

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) Ristorni
- 21) Altro
(indicare)

Sezione 7 – Ulteriori misure

Il contratto prevede:

Sì No Welfare aziendale*

Sì No

Partecipazione lavoratori*

* Obbligatorio

1

Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa

Si No Partecipazione agli utili dell'impresa*

Totale lavoratori

Valore annuo
medio pro-capite (€)

Sezione 9 – Contratto

(E' richiesta la trasmissione del contratto ovvero dichiarare la data di avvenuto deposito e la DTL)

File Contratto

Contratto già depositato in data

DTL


Invia

Sezione 10 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l' dichiara che il contratto collettivo notificato alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.

50

* Obbligatorio

	Verifiche	Riferimenti	√
Datori di lavoro	Rientrano tutti i datori di lavoro (compreso gli <i>esercenti arti e professioni</i> individuali o associati, <i>le Agenzie di somministrazione</i> , anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici, le società di capitali ancorché con capitale pubblico, gli enti morali ed ecclesiastici, le associazioni) con esclusioni delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001	comma 186 legge 208/15 par. 1.1.1. Circ. 28/2016	
Lavoratori	<p>Titolari di contratto di lavoro subordinato (ancorché con rapporto di lavoro a tempo determinato); sono esclusi <i>altre categorie di soggetti, quali, ad esempio, i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente ...</i></p> <p>I beneficiari <u>non</u> devono possedere <i>redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente ...</i> (osservando quelli soggetti a tassazione ordinaria e non anche i redditi di fabbricati, da partecipazione e i redditi diversi quelli a tassazione separata), <i>anche se derivanti da più rapporti di lavoro</i>, superiori a € [50.000,00 variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in] € 80.000,00. Nei redditi sono ricompresi i <i>redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero e la quota maturanda di TFR ...</i> (c.d. Q.u.I.R. ...).</p>	comma 186 legge 208/15 Art. 1 DM par. 1.1.2. Circ. 28/2016	
Contratto aziendale o territoriale	<p>L'accordo collettivo costituisce lo strumento base per poter erogare i premi.</p> <p>Attenzione MLPS, Interpello 8/2016</p>	comma 187 legge 208/15 Art.51 D. Lgs. 81	
	<p>sottoscritto da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle RSA ovvero RSU.</p> <p>Attenzione MLPS, Interpello 27/2015</p>	par. 1.3 Circ. 28/2016	
	<p>1 Erogazione di premi legati ad incrementi variabili di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili</p>	comma 182 legge 208/15 Art. 2 D.I.	
	<p>2 Erogazione di premi (al n. 1) erogati anche sotto forma di partecipazione agli utili</p>	comma 182 legge 208/15 Art. 3 D.I. par. 1.2 Circ. 28/2016	
<p>1 e 2 a Possibili indicatori (elenco esemplificativo non completo)</p> <p>Indicatori di produttività</p> <p>Costo del lavoro per dipendente</p> <p>Fatturato (ricavi) per dipendente [fatturato medio per ogni dipendente]</p> <p>Valore aggiunto operativo/n. dipendenti medi [valore aggiunto del processo produttivo per ogni dipendente]</p>			

Contratto aziendale o territoriale	1 e 2	<p>Costo del Lavoro su fatturato [<i>normalmente tra il 14% e il 18%</i>] Indicatore di incidenza dei costi del personale sui costi di produzione (letto in concomitanza con il costo medio del personale per comprendere gestione industriale) b Gli indici di soddisfazione del cliente. Rispetto tempi di consegna Incidenza numero di riparazioni e/o rilavorazioni Movimentazione magazzino Riduzione dei tempi di commessa Riduzione dei tempi di attraversamento interni delle lavorazioni c Gestione tempi di lavoro Le modifiche dell'organizzazione del lavoro La riduzione dell'assenteismo La riduzione del numero di infortuni Le modifiche ai regimi di orario Lavoro agile (c.d. <i>smart working</i> in attesa di regolamentazione legislativa), d Riduzione dei costi Riduzione dei consumi energetici Riduzione dei trasporti</p>																																										
		<p style="text-align: center;">Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto</p> <table border="0"> <tr> <td>1) Volume della produzione/n. dipendenti</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>11) Modifiche ai regimi di orario</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>12) rapporto costi effettivi/costi previsti</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>3) MOL/VA di bilancio</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>13) Riduzione assenteismo</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>4) Indici di soddisfazione del cliente</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>14) n. brevetti depositati</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>6) Riduzione degli scarti di lavorazione</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>16) Riduzione dei consumi energetici</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>7) % di rispetto dei tempi di consegna</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>17) Riduzione numero infortuni</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>9) Modifiche organizzazione del lavoro</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>19) Riduzione tempi di commessa</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>10) Lavoro agile (smart working)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>20) Altro (indicare) <input type="text"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	1) Volume della produzione/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario	<input type="checkbox"/>	2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	12) rapporto costi effettivi/costi previsti	<input type="checkbox"/>	3) MOL/VA di bilancio	<input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo	<input type="checkbox"/>	4) Indici di soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati	<input type="checkbox"/>	5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	<input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	<input type="checkbox"/>	6) Riduzione degli scarti di lavorazione	<input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici	<input type="checkbox"/>	7) % di rispetto dei tempi di consegna	<input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero infortuni	<input type="checkbox"/>	8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	<input type="checkbox"/>	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz	<input type="checkbox"/>	9) Modifiche organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di commessa	<input type="checkbox"/>	10) Lavoro agile (smart working)	<input type="checkbox"/>	20) Altro (indicare) <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>		
		1) Volume della produzione/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario	<input type="checkbox"/>																																							
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	12) rapporto costi effettivi/costi previsti	<input type="checkbox"/>																																									
3) MOL/VA di bilancio	<input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo	<input type="checkbox"/>																																									
4) Indici di soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati	<input type="checkbox"/>																																									
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	<input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	<input type="checkbox"/>																																									
6) Riduzione degli scarti di lavorazione	<input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici	<input type="checkbox"/>																																									
7) % di rispetto dei tempi di consegna	<input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero infortuni	<input type="checkbox"/>																																									
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	<input type="checkbox"/>	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz	<input type="checkbox"/>																																									
9) Modifiche organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di commessa	<input type="checkbox"/>																																									
10) Lavoro agile (smart working)	<input type="checkbox"/>	20) Altro (indicare) <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>																																									
<p>Importi agevolati (tassazione al 10%) nel limite di € [2.000,00 <i>variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in</i>] € 3.000,00 lordi, anche per i premi e le somme collegate alla distribuzione degli utili</p>		<p>comma 182 legge 208/15</p>																																										
<p>Importi agevolati elevati a € [2.500,00, <i>variato dal 1.1.17 – L. 232/2016 – in</i>] € 4.000,00 se le aziende coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro *</p>	<p><i>costituzione, a titolo esemplificativo, 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. Non costituiscono strumenti e modalità utili ... gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.</i></p>	<p>* valido sino al 24.4.2017. Il D.L. 50/2017 ha sostituito comma 189 prevedendo la decontribuzione (per i contratti stipulati dal 25.4.2017)</p> <p>art. 4 DM par. 1.2 – 1.4 – 1.5 Circ. 28/2016</p>																																										

Contratto aziendale o territoriale	3	trasformare i predetti premi (1 e 2) in Welfare Aziendale (<i>flexible benefit</i>); l'opzione, su scelta del lavoratore, deve essere prevista nell'accordo collettivo e riguardare una categoria definita di lavoratori (non solo quelle codicistiche; es.: chi lavora a turni)		comma 190 legge 208/15 art. 51 TUIR par. 3.1 – 2.4 Circ. 28/2016		
		Esenzione da imposta (anche agevolata)		art. 51 TUIR		
	3	a	somministrazioni vitto, nonché mense organizzate direttamente dal ddL gestite da terzi (fino all'importo complessivo giornaliero di € 5,29, aumentato a € 7 se rese in forma elettronica)	può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale	par. 2.1 – 2.4 – 2.5.2 Circ. 28/2016	53
		b	educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria (compreso checkup medico) o culto (no limiti escluso cassa sanitaria € 3.615,20 e fondi pensione integrativi € 5.164,57/anno)		par. 2.2 – 2.4 Circ. 28/2016	
		c	educazione e istruzione, nonché frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio (no limiti/anno)		par. 2.3 – 2.4 Circ. 28/2016	
		d	servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (no limiti/anno)		art. 51 TUIR co. 2 let. c)	
		e	servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici (no limiti/anno)		art. 51 TUIR co. 2 let. d)	
		f	Fringe benefit (limite € 258,23/anno)		art. 51 TUIR	
	L'irrelevanza reddituale dei benefit fruiti in sostituzione di premi o di utili erogati ai dipendenti..., soggiace ai seguenti limiti:		art. 51 TUIR			
	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 		par. 3.1 – 3.2 Circ. 28/2016			
Attenzione equiparazione base contributiva e fiscale ex- art. 6 D. Lgs. 314/97 (rinvio an e quantum all'attuale art. 51 del TUIR)						
Deposito contratto (dal 16 maggio solo con modalità telematica)	Entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo collettivo unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni del DM		Art. 5 – 7 D.I. par. 1.3 Circ. 28/2016			
	Entro il 15 luglio 2016 (nuovo termine dopo avviso del MLPS) per premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015		Art. 14 D. Lgs. 151/2015			
Accedere per la compilazione on line con le credenziali di accesso						
[preliminarmente registrarsi (guida)]						
"A partire dall'8 giugno 2016 non è più necessario associare l'utenza dell'azienda a quella del Legale rappresentate o Amministratore delegato." Nella guida alla registrazione, la creazione del profilo Azienda e la assegnazione delle deleghe.		Avviso su Cliclavoro				

	Portarsi nell'area "Aziende", cliccare su "Monitoraggio Contratti" e poi su "Nuovo Deposito"	Istruzioni alla compilazione		
Deposito contratto (dal 16 maggio solo con modalità telematica)	<p>Stima del valore annuo medio pro-capite del premio (Sez. 4)</p> <p style="text-align: center;">Sezione 4 – Premio di risultato</p> <p>Stima del valore annuo medio pro-capite del premio (€) * <input type="text"/></p> <p>Individuazione misura per deposito (Sez. 5 – 6 – 7 - 8)</p> <p style="text-align: center;">Sezione 5 – Obiettivi (Selezionare una o più voci)</p> <p> <input type="checkbox"/> Produttività <input type="checkbox"/> Redditività <input type="checkbox"/> Qualità <input type="checkbox"/> Efficienza <input type="checkbox"/> Innovazione </p> <p style="text-align: center;">Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> 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) </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> 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 <input type="text"/> (indicare) <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">Sezione 7 – Ulteriori misure</p> <p>Il contratto prevede:</p> <p> <input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No Welfare aziendale* <input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No Partecipazione lavoratori* </p> <p style="text-align: center;">Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa</p> <p> <input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No Partecipazione agli utili dell'impresa* </p> <p style="text-align: right;"> Totale lavoratori <input type="text"/> Valore annuo medio pro-capite (€) <input type="text"/> </p>	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 <input type="text"/> (indicare) <input type="checkbox"/>	<div style="text-align: right; border: 1px solid green; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">54</div>
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 <input type="text"/> (indicare) <input type="checkbox"/>			
	<p>Inserire (Sezione 9), in formato pdf, il contratto aziendale</p> <p style="text-align: center;">Sezione 9 – Contratto</p> <p>(E' richiesta la trasmissione del contratto ovvero dichiarare la data di avvenuto deposito e la DTL)</p> <p>File Contratto <input type="text"/></p> <p> <input type="checkbox"/> Contratto già depositato in data <input type="text"/> </p> <p>DTL <input type="text"/></p> <p style="text-align: right;"><input type="button" value="Invia"/></p>			
	<p>Autocertificazione conformità accordo alla disposizione in argomento</p> <p style="text-align: center;">Sezione 10 – Autodichiarazione</p> <p>Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda <input type="text"/> dichiara che il contratto collettivo notificato alla DTL <input type="text"/> è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.</p>			
Adempimenti sostituto	Accettare eventuale rinuncia alla imposta agevolata Verifica reddito di lavoro dipendente conseguito (da CU o da autocertificazione) Esposizione nella CU del <i>reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme spettanti ...</i>	par. 4.1 Circ. 28/2016		
Sanzioni	Si applicano, per l'accertamento, la riscossione, sanzioni e contenzioso, le disposizioni in materia di imposte dirette.	comma 185 legge 208/15		
Efficacia temporale	<i>Le disposizioni ... si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi.</i>	Art. 7 D.I. par. 5 Circ. 28/2016		

