

Informativa n. 21/2016

17 giugno 2016

DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO

Legge di Stabilità 2016 – DM 25/03/2016 - Circolare AE 15/06/2016 n. 28/E

La Legge di Stabilità 2016 ha reintrodotto, in via definitiva, la detassazione dei premi di risultato. Con il Decreto interministeriale del 25 marzo 2016 prima e con la Circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016 sono state emanate le modalità di attuazione e le prime interpretazioni.

SOMME DETASSABILI

La prima rilevante novità rispetto al passato riguarda le somme potenzialmente detassabili: si tratta, infatti, esclusivamente dei premi di risultato intendendo per tali le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Rimangono, quindi, esclusi tutti quegli emolumenti che negli anni passati avevano beneficiato della detassazione (straordinari, maggiorazioni, indennità varie, ecc.) e che oggi non possono essere più qualificati come somme premi di risultato.

È demandata alla contrattazione collettiva di secondo livello la definizione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione cui è collegata l'erogazione dei premi.

Il raggiungimento dei predetti incrementi dovrà essere verificabile in modo obiettivo cioè misurabile numericamente o attraverso il riscontro di altro genere di parametri appositamente individuati.

Viene stabilito un nesso causale imprescindibile tra il raggiungimento dell'obiettivo prefissato (incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione), verificabile in modo oggettivo come stabilito dall'accordo di secondo livello e l'erogazione del premio detassabile.

Per poter detassare, dunque, non è più sufficiente il semplice perseguimento degli obiettivi ma ne è richiesto l'effettivo conseguimento.

BENEFICIARI E LIMITI MASSIMI AGEVOLABILI

Possono accedere al beneficio della detassazione i lavoratori dipendenti del settore privato a condizione che abbiano percepito, nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, redditi di lavoro dipendente di ammontare non superiore a 50 mila euro lordi.

Ai fini della verifica della soglia reddituale di 50 mila euro, occorre considerare il reddito di lavoro dipendente conseguito nel periodo d'imposta precedente soggetto a tassazione ordinaria. Il limite si valuta anche per sommatoria nel caso il lavoratore abbia avuto più rapporti di lavoro subordinato nel corso dell'annualità di riferimento. Esso va considerato al lordo delle somme detassate percepite nell'anno di riferimento.

Non vanno, invece, considerati i redditi diversi da quelli di lavoro dipendente (ad esempio, redditi di fabbricati, da partecipazione, redditi diversi, ecc.) nonché eventuali redditi di lavoro dipendente assoggettati a tassazione separata o ad altra tipologia di imposta sostitutiva rispetto a quella in esame.

In via generale, è previsto che possano beneficiare della tassazione agevolata del 10% (che si ricorda essere sostitutiva di IRPEF e addizionali regionali e comunali) i premi di risultato di ammontare variabile entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi annui, ovvero 2.500 euro lordi annui per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

L'applicazione della detassazione ai premi di risultato erogati a decorrere dal 2016 continua ad essere subordinata alla condizione che le somme e i valori in questione siano erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali.

Essi devono essere stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché di contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

È importante evidenziare che la norma non limita l'efficacia del beneficio (imposta sostitutiva del 10%) al periodo successivo alla stipulazione del contratto collettivo ma lascia ampia discrezionalità alla contrattazione collettiva. Pertanto è legittimo pensare che un contratto collettivo stipulato nel corso del 2016 possa prevedere un'efficacia retroattiva delle proprie disposizioni per tutto il 2016.

Sia gli accordi aziendali che quelli territoriali vanno depositati alla DTL, esclusivamente in via telematica, entro 30 giorni dalla relativa sottoscrizione.

Il contratto deve essere, inoltre, accompagnato dalla dichiarazione di conformità dello stesso alle disposizioni dell'art. 1, comma 188 della Legge di Stabilità 2016 e del Decreto interministeriale 25 marzo 2016.

Cordiali saluti