

PREMI DI RISULTATO VARIABILE LEGATI AD INCREMENTI DI PRODUTTIVITA'.

Il Decreto interministeriale del 25 marzo 2016 contiene le disposizioni per l'applicazione del nuovo regime di tassazione dei nuovi premi di risultato e di produttività, introdotto dall'ultima Legge di Stabilità (Legge 208 del 28 dicembre 2015). Per la sua efficacia si attende la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale (ad oggi risulta ancora fermo alla Corte dei Conti) e la relativa Circolare dell'Agenzia delle entrate, ma visti i tempi stretti in molte aziende si stanno già svolgendo incontri tecnico- politici.

Per questo motivo abbiamo pensato di riassumere le questioni principali legate ai premi 2015 (erogazione 2016). Non troverete allegati i testi di legge (che vengono comunque puntualmente citati), in quanto sono facilmente reperibili sul web.

Accordi sindacali

Le disposizioni sono applicabili in "conseguenza di Contratti Aziendali o Territoriali" che prevedano "...premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili..."

Questo significa che per fare un accordo sindacale in questo ambito nel 2016, si deve essere in presenza di CIA o accordi a stralcio specifici fatti in anni precedenti al 2016, che prevedano un'erogazione di premi variabili, dimostrando anche gli incrementi o le innovazioni.

Gli accordi vanno depositati entro 30 giorni dalla sottoscrizione, per il 2016 entro 30 giorni dalla pubblicazione del decreto sulla Gazzetta Ufficiale (ovviamente è prudente attendere la pubblicazione di Decreto e Circolare prima di compiere atti formali).

Detassazione e lavoratori interessati

La detassazione, nel caso di accordi sindacali con le caratteristiche di cui sopra, riguarda tutti i dipendenti di aziende private con reddito da lavoratore dipendente non superiore a 50.000 euro e si traduce in una imposta Irpef (addizionali locali comprese) del 10%. Non è prevista invece nessuna decontribuzione, per cui verranno versati normalmente i contributi dovuti all'Inps.

La somma massima che può usufruire di questo regime di tassazione agevolata è di 2.000 euro annui, aumentata a 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Conto Welfare e lavoratori interessati

Nell'articolo 1 comma 184 della Legge di Stabilità 2016, si dice chiaramente che le somme pagate dall'azienda al lavoratore per le spese legate al welfare sono totalmente esenti da imposte e contributi, anche nel caso di importi sostitutivi in tutto o in parte (per scelta del lavoratore) del premio di risultato di cui prima.

Il comma 186 dice che le precedenti disposizioni sono applicabili per i redditi da lavoro dipendente fino a 50.000 euro. Se ne deduce che da quest'anno in avanti per i redditi di importo superiore non sarà possibile la scelta fra premio in busta paga o welfare. Dovrà essere quindi l'accordo sindacale a decidere la modalità di erogazione.

Sperando che queste informazioni possano essere utili, rimaniamo comunque in attesa della pubblicazione del Decreto sulla Gazzetta Ufficiale e della circolare dell'Agenzia delle entrate.

FISAC CGIL TORINO E PIEMONTE

Giacomo Sturniolo