



IL SINDACATO DEI CITTADINI

IL SINDACATO DEI CITTADINI

DETAZZAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITÀ E WELFARE 2008-2017

LA DETASSAZIONE FINO AL 2014

La detassazione fu introdotta per la prima volta, in via sperimentale, **nel 2008 (art.2 decreto legge 93/2008, convertito con legge 126/2008 – legge di Stabilità 2009)** e prevedeva la possibilità di sottoporre a tassazione agevolata al 10% le somme di ammontare variabile erogate a livello aziendale.



DETAZZAZIONE 2009

Il totale annuo detassato non poteva superare i 3.000 euro e potevano godere di essa esclusivamente i lavoratori in possesso, nell'anno precedente a quello nel quale si usufruisce della tassazione agevolata, di un reddito da lavoro dipendente inferiore a 30.000 euro.

Tale agevolazione era prevista:

- **in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa;**
- **per prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n°66;**
- **per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche e con esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima della data di entrata in vigore di tale provvedimento;**
- **Per le maggiorazioni legate al lavoro notturno (in seguito alla circolare n. 49 dell'Agenzia dell'Entrate 11 luglio 2008).**



2009 - 2012

Nel triennio 2009 – 2011 la normativa sulla detassazione dei premi di risultato è stata oggetto di diverse proroghe che non ne hanno alterato la struttura normativa ma solo le quantità economiche.

In particolare, per gli anni **2009/2010** il totale detassabile è stato fissato in **6.000 euro lordi** annui, mentre il reddito necessario per usufruirne innalzato a **35.000 euro**.

Questa normativa ha fatto sì che hanno potuto accedere a questo incentivo:

- 900 mila lavoratori nel 2008;
- 2,7 milioni nel 2009;
- circa 6 milioni nel 2010.

Nel **2011** tale normativa è stata prorogata senza alcuna modifica rispetto al 2010, ad eccezione del reddito da lavoro dipendente necessario per accedervi che fu innalzato a **40.000 euro**.

Nel **2012** la legge n°183 del 2011 (legge di Stabilità 2012) prorogò anch'essa questo istituto abbassando però a **2.500 euro** annui l'importo detassabile e stabilendo in **30.000 euro** il reddito da lavoro dipendente di riferimento.



2013

Nel 2013 l'impianto normativo che sottende alla concessione dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva al 10% subisce, invece, significative modifiche: il comma 481, dell'articolo 1, della legge 228/2012 (legge di Stabilità 2013) prevedeva, infatti, uno stanziamento pari a 950 milioni di euro nel 2013 e 600 nel 2014, rimandando ad un apposito **Dpcm** (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri) il compito di individuare le modalità di fruizione di tale agevolazione.

Quest'ultimo, emanato il 22 gennaio 2013, fissava in **2.500** euro l'importo massimo detassabile e in **40.000** euro il reddito, sempre riferito all'anno precedente a quello di godimento, che dava diritto alla detassazione.



II DPCM 22 GENNAIO 2013

Tale Dpcm introdusse, per la prima volta, la nozione di **“retribuzione di produttività”**, declinata come:

“voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione”

Venne concessa, quindi, l’agevolazione in esecuzione di contratti di secondo livello contenenti l’attivazione di almeno una misura in almeno tre aree di intervento che così riassumiamo:

- ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all’innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della qualità e della collocazione oraria della prestazione;



- introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;
- attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

Inoltre, tale Dpcm introdusse, al fine di monitorare lo sviluppo di questa misura, l'obbligo per i datori di lavoro di depositare, entro trenta giorni dalla loro stipula, i contratti di secondo livello presso la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) competente, con allegata una autodichiarazione di conformità alle disposizioni dello stesso Dpcm al fine di poter godere della detassazione.



Successivamente la circolare del Ministero del Lavoro (n. 15 del 3 aprile 2013, seguita da una dell’Agenzia delle entrate n. 11 del 30 aprile 2013), fornì una lista di una serie di indici, a titolo puramente esemplificativo, utili a produrre un miglioramento della produttività in senso lato ed una “efficientazione” aziendale:

- andamento del fatturato;
- maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;
- prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL di categoria;
- premi di rendimento o produttività, ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall’azienda come: a ciclo continuo, sistema di “banca delle ore”, indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda;
- modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad esempio lavoro domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative, e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai CCNL di categoria e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell’utilizzo degli impianti e dell’organizzazione del lavoro.



2014

Per l'anno 2014 furono stanziati **600 milioni** da utilizzare secondo le modalità già indicate per il 2013.

Il Dpcm del 19 febbraio 2014, infatti, si limitò ad individuare in **3.000 euro lordi** la somma massima detassabile per singolo lavoratore e a fissare in **40.000 euro** il reddito da lavoro dipendente che dava diritto alla agevolazione.



SCHEMA RIASSUNTIVO DELLE SOMME OGGETTO DI DETASSAZIONE PER GLI ANNI 2008-2014

ANNO	MASSIMALE DETASSABILE ANNUO PER LAVORATORE	REDDITO CHE DA' DIRITTO ALLA TASSAZIONE AGEVOLATA (maturato nell'anno precedente a quello di godimento)
2008	3.000 euro	30.000 euro
2009	6.000 euro	35.000 euro
2010	6.000 euro	35.000 euro
2011	6.000 euro	40.000 euro
2012	2.500 euro	30.000 euro
2013	2.500 euro	40.000 euro
2014	3.000 euro	40.000 euro



Nel 2015 l'agevolazione non è stata più finanziata e quindi è rimasta inattiva.



DETIASSAZIONE 2016

Riferimenti normativi:

- **Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182-190;**
(Circolare unitaria CGIL Cisl e Uil, 06 novembre 2015);
- **Decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con quello dell'Economia e delle Finanze, del 25 marzo 2016, pubblicato nella G.U. N°112 del 14 maggio 2016;**
(Circolare unitaria CGIL Cisl e Uil, 1 aprile 2016);
- **Circolare n°28/E dell'Agenzia Delle Entrate, emanata il 15 Giugno 2016 d'intesa con il Ministero del Lavoro;**
(Nota tecnica Uil detassazione).



DETASSAZIONE 2016

La legge di Stabilità 2016, legge 208/ 2015 all'articolo 1 commi 182 – 190, reintroduce la tassazione agevolata dei salari di produttività.



TEMI PRINCIPALI

- **Detassazione al 10% delle somme di ammontare variabile erogate in esecuzione di contratti collettivi aziendali e territoriali;**
- **Coinvolgimento paritetico dei lavoratori;**
- **Welfare aziendale;**
- **Partecipazione agli utili.**



TIPOLOGIE DI ACCORDI

- 1) **Accordo classico su premio di produttività**
- 2) **Accordo premio di produttività con welfare**
- 3) **Accordo «puro welfare»**

L'accordo puro di welfare, che non è vincolato ai limiti previsti per la detassazione e per la trasformazione del premio, presuppone che le somme impiegate siano on-top poiché: «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.» Di conseguenza non è possibile convertire in welfare quote di salario, ma tale possibilità è prevista solo per le retribuzioni premiali e per quelle che eccedono la normale retribuzione del lavoratore come determinata dal Ccnl applicato.



DETESSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITÀ LEGGE DI STABILITÀ 2016

La Legge n. 208/2015 individua in **2.000 euro** l'importo massimo detassabile e in **50.000 euro** il reddito dei lavoratori dipendenti che dà diritto alla agevolazione.

La corresponsione dei premi è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (art.1, comma 182).



DETIASSAZIONE AL 10% DELLE SOMME DI AMMONTARE VARIABILE NEL DECRETO DEL MINISTRO DEL LAVORO DEL 25 MARZO 2016

I contratti collettivi di cui all'art.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.**



LA CIRCOLARE N.28/E DELL' AGENZIA DELLE ENTRATE

Le somme già individuate dalla Legge di Stabilità 2016, per dare diritto all'agevolazione fiscale, devono essere:

1. corrisposte in esecuzione di contratti aziendali e territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (cioè sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), escludendo, di conseguenza, eventuali premi definiti nei contratti collettivi nazionali;

2. legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. **La Circolare chiarisce, seguendo quanto stabilito nel Decreto, che essi devono essere verificabili e misurabili attraverso indicatori la cui individuazione è demandata integralmente alla contrattazione collettiva;** la quale, inoltre, dovrà stabilire in modo dettagliato il periodo entro il quale la verifica del raggiungimento, o meno, di tali obiettivi deve avere luogo.



In quest'ottica, la Circolare specifica che:

- l'applicazione del beneficio fiscale è subordinata al raggiungimento di **“almeno uno”** degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione;
- nel caso in cui si assumano indicatori legati alla presenza, essi non possono penalizzare le assenze per maternità;
- sono escluse dal regime agevolato le maggiorazioni di retribuzione e gli straordinari;
- tali previsioni si applicano anche ai soci lavoratori di cooperative.

Potranno, inoltre, essere individuati, oltre a quelli esplicitati nel modulo allegato al Decreto, ulteriori indicatori, definiti dalla contrattazione aziendale o territoriale, che rispondano meglio alle dinamiche interne delle diverse realtà produttive.



Il limite di 50.000 euro va inteso come:

- a) sommatoria anche di diversi rapporti di lavoro intercorsi nell'anno in oggetto;
- a) riguardante esclusivamente il reddito assoggettato a tassazione ordinaria (dalla determinazione del limite devono essere esclusi, quindi, quelli soggetti a tassazione separata);
- b) comprensivo della quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore in busta paga, ai sensi dell'articolo 1, comma 26, della legge n.190 del 2014;
- c) depurato dalle somme che il lavoratore, in esecuzione di contratti aziendali e territoriali, ha deciso volontariamente di sostituire con prestazioni di welfare. Viceversa, le somme erogate a titolo di premio rientrano nel computo del reddito da lavoro dipendente utile ai fini del godimento dell'agevolazione nel 2017.

Va inoltre segnalato, che l'agevolazione può essere corrisposta anche ai lavoratori che, nell'anno precedente a quello nel quale viene corrisposto il premio, erano privi di qualsiasi reddito da lavoro dipendente. In altri termini, l'agevolazione può essere applicata anche a coloro che per la prima volta entrano nel mondo del lavoro.



Infine, l'Agenzia delle Entrate chiarisce che:

- I redditi assoggettati a imposta sostitutiva sono utili ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE);
- Le somme tassate con l'imposta sostitutiva (10%) non concorrono alla formazione del reddito complessivo del lavoratore e, pertanto, non devono essere computate ai fini della determinazione delle detrazioni ad esso commisurate (es. detrazioni per reddito di lavoro dipendente);
- Le somme assoggettate alla tassazione sostitutiva disciplinata dalla legge di Stabilità 2016 e dal Decreto, non devono essere computate al fine dell'attribuzione del bonus IRPEF di cui all'articolo 13, comma 1-bis, del TUIR (bonus 80 euro).



COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

Secondo l'art.1, comma 189 della Legge di Stabilità 2016, il limite di cui al comma 182 (2.000 euro) è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.



COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI NEL DECRETO DEL MINISTRO DEL LAVORO DEL 25 MARZO 2016

L'incremento di cui all'art. 1, comma 189, della legge di Stabilità 2016 è riconosciuto qualora i contratti collettivi di cui all'art.1, comma 1, lettera a), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

L'innovazione organizzativa per il recupero di produttività si esplica attraverso la valorizzazione del lavoro:

- accorciamento delle filiere gerarchiche;
- promozione del “sapere organizzativo” dei lavoratori;
- maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori;
- gruppi di progetto;
- team.

Esiste, quindi, non solo la possibilità ma la necessità di ricondurre alla contrattazione l'avvio di percorsi di partecipazione organizzativa.



COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI NELLA CIRCOLARE N. 28/E DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

La circolare dell'Agencia delle Entrate chiarisce che al fine di ottenere l'aumento del montante detassabile da 2.000 a 2.500 euro, è necessario che:

- I lavoratori, facenti parte di “gruppi di lavoro” costituiti a tal fine, esprimano opinioni, intervengano e operino a pari livello dei responsabili aziendali;
- tali “gruppi di lavoro” siano efficaci al fine di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.



In tale ottica si ritiene che:

- **partecipano a tali “gruppi di lavoro” anche le Rsu o Rsa operanti in azienda;**
- il numero dei rappresentanti dei lavoratori non deve essere necessariamente uguale a quello dei rappresentanti aziendali;
- è la contrattazione collettiva che stabilisce la composizione e le modalità con le quali tali “gruppi di lavoro” devono operare;
- **la costituzione di tali “gruppi di lavoro” nel caso in cui siano previsti in accordi stipulati nel 2016 e se rispondono alle indicazioni contenute sia nel Decreto che nella Circolare dell’Agenzia delle Entrate, dà diritto da subito a ulteriori 500 euro detassabili, a condizione che quanto previsto in materia nell’accordo sia poi effettivamente messo in atto nel corso dell’anno.**



WELFARE NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

Il comma 90, dell'articolo 1 della legge di Stabilità ha ampliato la gamma di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito da lavoro dipendente, attraverso un intervento strutturale sull'articolo 51 del TUIR; modificando, in particolare, le lettere f) ed f-bis) del comma 2 e introducendo il comma f-ter) e 3-bis.

La nuova lettera f) prevede che sono da considerarsi escluse dalla base imponibile, l'utilizzazione di opere e servizi offerti dal datore di lavoro, riconosciuti volontariamente o sulla base di accordi collettivi o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, **alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, al coniuge, figli ed altri familiari di cui all'art.433 c.c. per le finalità di utilità sociale:**

- **educazione;**
- **istruzione;**
- **ricreazione;**
- **assistenza sociale e sanitaria;**
- **culto.**



Le successive lettere f-bis) e f-ter), invece, prevedono l'esclusione dalla base imponibile di somme, servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per la fruizione, da parte di coniuge, figli ed altri familiari di cui all'art.433 c.c.:

- **dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi;**
- **per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali;**
- **per borse di studio;**
- **fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti a favore dei medesimi familiari.**



BENI E SERVIZI EROGATI IN SOSTITUZIONE DI PREMI SECONDO LA LEGGE DI STABILITÀ 2016

L'assoluta novità introdotta dalla Legge di Stabilità è l'attribuzione al lavoratore del potere di scegliere se fruire del premio di produttività in denaro tassato con l'aliquota sostitutiva (in applicazione di un contratto decentrato), oppure se utilizzare l'importo del premio di produttività, in toto o in parte, per fruire di uno o più servizi di welfare messi a disposizione dal datore di lavoro che, nei casi e nei limiti di cui all'art. 51 TUIR, sono completamente esenti da tassazione. Prima una tale richiesta del lavoratore non poteva essere soddisfatta, ma doveva essere frutto di decisione unilaterale dell'azienda.



WELFARE NELLA CIRCOLARE N. 28/E DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

La Circolare dell' Agenzia delle Entrate offre sia una analisi delle nuove opportunità offerte in tema di welfare aziendale in base alle modifiche apportate dalla Legge di Stabilità 2016 al TUIR e sia come tali novità possono combinarsi con quanto previsto dalla normativa riguardante la detassazione.

COSA SI INTENDE PER WELFARE AZIENDALE ?

“prestazioni, opere e 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”.



BENI E SERVIZI EROGATI IN SOSTITUZIONE DI PREMI NELLA CIRCOLARE N. 28/E DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Nel caso di sostituzione di una parte o di tutto il premio in prestazioni di welfare, essa può avvenire a condizione che:

- **tale facoltà da parte del Lavoratore sia espressamente prevista dall'accordo sindacale;**
- **le somme che vengono sostituite devono essere riconducibili a premi o utili riferibili al regime agevolato di cui all'art.1, comma 182, della Legge di Stabilità 2016.**

Tali previsioni impongono di conseguenza che:

- Il lavoratore per poter convertire una parte di premio in welfare e godere della totale esenzione da tassazione deve avere gli stessi requisiti che si richiedono per ottenere la tassazione agevolata al 10%;
- se nel convertire il premio in welfare, l'ammontare sostituito eccede i 2.500 euro, verrà applicata la tassazione ordinaria su tutto l'importo e non solo sulla eventuale eccedenza.

Dato che l'eventuale scelta del welfare sostitutivo da parte del lavoratore ha conseguenze sul suo stato previdenziale, è bene valutare con attenzione anche questo aspetto in modo da non incorrere in penalizzazioni future.



PARTECIPAZIONE AGLI UTILI NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

Tra le novità introdotte dalla Legge di stabilità 2016 (l'articolo 1 comma 182) prima, riconfermata dal Decreto poi, e meglio specificata nella Circolare c'è la possibilità di assoggettare a tassazione agevolata (10%) anche le somme erogate ai lavoratori a titolo di partecipazione agli utili dell'impresa.



PARTECIPAZIONE AGLI UTILI NEL DECRETO DEL MINISTERO DEL LAVORO DEL 25 MARZO 2016

Il Decreto chiarisce all'art.3 che “per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'art. 2102 del codice civile”.

Ai sensi dell'articolo citato, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro (art.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 (art. 2433 3 ss. c.c.).



PARTECIPAZIONE AGLI UTILI NELLA CIRCOLARE N. 28/E DELL' AGENZIA DELLE ENTRATE

Si evidenzia che in base alla formulazione della Legge n.208 del 2015 e del 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.



VOUCHER

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.

Essi:

- non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare;
- non possono essere monetizzati o ceduti a terzi;
- devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

(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.)



VOUCHER

La Circolare, specifica ancora che:

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

1) Il voucher, pur avendo un valore nominale, non può mai essere rappresentativo di somme di denaro ma, esclusivamente, di prestazioni. In altri termini, esso, proprio perché costituisce una “prestazione” che esula dal reddito del lavoratore, non può essere monetizzato.

2) Il voucher, in quanto documento identificativo del soggetto che dà diritto alla prestazione, deve riportare l'intestazione del titolo all' «effettivo fruitore» anche quando esso viene utilizzato dai familiari del dipendente.

3) Il dipendente assume, attraverso il voucher, esclusivamente la veste del destinatario della prestazione e deve essere, di conseguenza, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto. In altri termini, il contratto che prevede e remunera tali prestazioni deve essere stipulato tra l'azienda e l'ente che emette tale prestazione, il lavoratore va identificato, quindi, come mero fruitore del servizio.



DETIASSAZIONE ANNO 2017

Riferimenti normativi:

• **Legge 11/12/2016 n° 232, pubblicata nella G.U. n°297 del 21 dicembre 2016, art.1, commi 160-162. (Circolare Uil 15 dicembre 2016)**

La nuova legge di Bilancio per il 2017, all'articolo 1, commi 160 – 162, pur lasciando inalterata la struttura normativa previgente, incrementa le somme soggette alla detassazione, aumenta la platea dei possibili beneficiari e, allo stesso tempo, allarga le previsioni di welfare che possono essere fruite in sostituzione dei premi senza entrare nel computo del reddito da lavoro dipendente.

COSA CAMBIA?

Art. 1 comma 160:

- Il montante sul quale si può applicare l'imposta sostitutiva del 10% **passa da 2.000 euro a 3.000;**
- la detassazione può essere usufuita dai lavoratori che nell'anno precedente a quello di godimento dell'agevolazione abbiano un reddito da lavoro dipendente non superiore a **80.000 euro** (nella previgente disciplina il tetto era fissato a 50.000 euro);
- per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro il limite detassabile è aumentato da **2.500 a 4.000 euro.**



DETAZZAZIONE ANNO 2017 (welfare)

Vengono aumentate le prestazioni che non entrano a far parte del reddito da lavoro dipendente se godute in sostituzione, in tutto o in parte, del premio:

- a) **i contributi alle forme pensionistiche complementari** di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252; (non rientrano, cioè, nel limite di 5164,57 euro)
- b) **i contributi di assistenza sanitaria** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a); (non rientrano, cioè, nel limite di 3 615,20 euro)
- c) **il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del TUIR;**
- d) **i contributi e i premi versati dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza**



e) le prestazioni di cui al comma 4 dell'articolo 51 del Tuir.
Si tratta di:

- **Autovetture, autocaravan, motocicli e ciclomotori concessi in uso promiscuo ;**
- **Concessione di prestiti;**
- **Fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato;**
- **Servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente.**



IL COMMA 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.»

Introduce due novità rilevanti:

- 1) tutte le prestazioni previste dal comma 2 lettera f) del TUIR possono essere erogate in esecuzione di contratti collettivi nazionali, accordi interconfederali e contratti collettivi territoriali, oltre che di contratti collettivi aziendali;
- 2) tali prestazioni possono essere riconosciute anche da parte dei datori di lavoro pubblici e non solo da quelli privati.



SCHEMA RIASSUNTIVO DELLE SOMME OGGETTO DI DETASSAZIONE PER GLI ANNI 2016-2017

ANNO	MASSIMALE DETASSABILE ANNUO PER LAVORATORE	REDDITO CHE DA' DIRITTO ALLA TASSAZIONE AGEVOLATA (maturato nell'anno precedente a quello di godimento)
2016	2.000 (2.500 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori)	50.000 Euro
2017	3.000 Euro (4.000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori)	80.000 Euro

ACCORDI FIRMATI SULLA DETASSAZIONE

- Accordo Confindustria;
- Accordo Cooperazione;
- Accordo Confapi;
- Accordo Confimi;
- Accordo Artigianato.

