

STABILITÀ 2016/ Il ruolo dei negoziati territoriali per la riduzione del cuneo fiscale

Contratti, l'opzione aziendale

Tassato al 10% l'incremento di redditività - Come cambia il welfare

La riduzione del cuneo fiscale passa anche per la detassazione dei premi di risultato ed il rilancio dei "flexible benefits". Per entrambi gli strumenti un ruolo fondamentale è ricoperto dalla contrattazione aziendale, che offre nuove opportunità sia per imprese, anche del comparto farmaceutico, che per i lavoratori dipendenti.

Detassazione e premi di risultato. La legge di Stabilità per il 2016 ha reintrodotta la tassazione sostitutiva con aliquota al 10% delle somme corrisposte in relazione a incrementi di redditività, produttività, efficienza organizzativa. Con il decreto 25 marzo 2016 è stata data attuazione a questa misura.

Rispetto al passato è stata allargata la platea dei possibili beneficiari rappresentati, ora, dai soggetti che nell'anno precedente la percezione del premio hanno conseguito un reddito da lavoro subordinato fino a 50.000 euro. Tale allargamento ha però comportato - per la generalità delle imprese - la riduzione a 2.000 euro delle somme massime detassabili (elevate a 2.500 euro se l'azienda ha introdotto misure e strumenti finalizzati al «coinvolgimento paritetico dei lavoratori»).

Tra le novità si segnala una più chiara definizione del concetto di "retribuzione di produttività". Il legislatore, infatti, ha inteso circoscrivere il beneficio a quelle erogazioni, di importo variabile, strettamente connesse a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Rispetto al passato non è più sufficiente che le misure "de quo" siano potenzialmente atte a produrre un risultato positivo, ma è fondamentale che il raggiungimento dei risultati «sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati». A tale riguardo si può fare riferimento agli indi-

catori elencati alla sezione 6 dell'allegato al decreto da utilizzarsi per le operazioni di monitoraggio. La verifica presuppone l'invio dell'accordo aziendale, unitamente all'allegato stesso, alla Dtl competente entro 30 giorni, dalla sottoscrizione degli accordi ovvero, per quelli già sottoscritti, entro 30 giorni dalla pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale.

Si segnala la possibilità di applicare il beneficio anche sulle somme di competenza 2015 corrisposte nel 2016, purché siano rispettate tutte le condizioni richieste.

Welfare aziendale. Il legislatore con l'intento di dare nuova linfa al welfare aziendale, anche in un'ottica di "modernizzazione" delle politiche retributive, ha introdotto la possibilità, da parte del lavoratore, di sostituire anche parzialmente il premio di produttività con strumenti di "flexible benefits".

Prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni, l'articolo 51 del Tuir escludeva dalla formazione del reddito di lavoro dipendente:

- opere e servizi "volontariamente" riconosciute dall'azienda alla

generalità o a categorie di dipendenti, per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (cosiddetti oneri di utilità sociale indicati nell'articolo 100 del Tuir);

- somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari dei dipendenti, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.

Con la nuova disciplina, invece, viene estesa l'area di non imponibilità in capo ai dipendenti anche ai casi in cui i predetti oneri di utilità sociale vengano riconosciuti dal datore di lavoro in esecuzione di un contratto, accordo o regolamento aziendale e non solo su base volontaria.

Inoltre, è stato aggiornato il novero delle fattispecie non imponibili di cui all'articolo 51 del Tuir, disposta l'esclusione dal reddito tassabile delle somme e dei servizi erogati per servizi di assistenza sociale ai familiari anziani o non autosufficienti del dipendente e, infine, la possibilità di erogare i servizi di welfare aziendale da parte del datore di lavoro mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico riportanti un valore nominale (cosiddetti "voucher").

Qualora il lavoratore opti per la sostituzione del premio di produttività con i beni e servizi, il valore di questi ultimi beneficerà della esclusione dal reddito, senza scontare perciò l'imposta sostitutiva del 10 per cento.

Anche per il datore di lavoro l'attribuzione del "flexible benefit" incide positivamente, non essendo, il "bene" soggetto a contributi previdenziali. Da segnalare, tuttavia, che per effetto di tale esclusione il montante contributivo pensionistico del lavoratore risulterà inferiore.

Contrattazione aziendale. Ruolo fondamentale, come detto, è assegnato ai contratti aziendali ovvero territoriali. Ciò in quanto la possibilità di applicare la detassazione così come la scelta dello strumento di "flexible benefit" è subordinata alla previa sottoscrizione di un contratto aziendale o territoriale. Sono tali accordi che devono individuare gli obiettivi e i relativi criteri di misurazione. In tema di sostituibilità con strumenti di welfare sarà il contratto a prevedere e disciplinare tempi e modi.

Il sempre maggiore spazio concesso alla contrattazione decentrata dovrebbe, peraltro, permettere di raggiungere l'equilibrio tra esigenze dei lavoratori e della singola azienda in un mercato sempre più globalizzato in cui la contrattazione nazionale non sembra più rispondere alle esigenze degli operatori.

Carlo Dori
Alberto Santi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le nuove opportunità per le imprese e i dipendenti