



ASSOLOMBARDA

# La detassazione dei premi e il welfare aziendale

Roberto Musanti - Area Lavoro e Previdenza

19 giugno 2019



# **Decontribuzione PDR**

# «Vecchio» sgravio contributivo

(Legge 247/2007)

Dal 1° gennaio 2008 era stato istituito un Fondo (650 milioni di Euro) per il finanziamento di uno sgravio contributivo sulla quota di retribuzione prevista dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello.

Lo sgravio si applicava fino al limite massimo del 5% della retribuzione contrattuale percepita, e risultava pari ad un abbattimento di 25 punti percentuali dei contributi dovuti dal datore di lavoro e totale per i contributi dovuti dal lavoratore.

Solo con la Legge Fornero del 2012 lo sgravio è stato reso strutturale eliminando la necessità della conferma del finanziamento all'interno delle Leggi di Stabilità che si sono susseguite di anno in anno.

# «Vecchio» sgravio contributivo

## (Legge 247/2007)

A partire dal 2013 una serie di interventi normativi hanno progressivamente ridotto lo stanziamento istituito per lo sgravio in favore di altre tipologie di prestazioni (ricongiunzione e ammortizzatori sociali in deroga in primis).

In conseguenza della progressiva riduzione degli stanziamenti finanziari, il tetto massimo soggetto di sgravio contributivo è stato ridotto prima al 2,25% e successivamente all'1,60% sempre con un decreto interministeriale.

La vigenza dello sgravio è stata messa definitivamente in discussione dalla Legge di Stabilità 2016.

Tale legge, se da un lato ha reintrodotto la detassazione sui premi di risultato previsti dalla contrattazione aziendale e ha incentivato fiscalmente il ricorso al *welfare* aziendale, dall'altro ha eliminato ogni possibilità di ricorrere allo sgravio contributivo sugli stessi premi.

# DECONTRIBUZIONE

Il Decreto Legge n. 50/2017 ha introdotto una nuova agevolazione per le imprese che **coinvolgono pariteticamente** i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Soppressione della precedente norma che nei casi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori innalzava il tetto dell'importo del premio su cui applicare la detassazione fino a 4.000 euro.



Per fruire del beneficio, rimangono ferme le regole stabilite per la detassazione dei premi, di conseguenza le agevolazioni sono riconosciute a condizione che il premio di produttività sia di ammontare variabile e legato ad incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione, sia previsto nell'ambito di un contratto collettivo aziendale o territoriale e il reddito dei lavoratori nell'anno precedente rispetto a quello di percezione del premio deve essere inferiore a 80.000 Euro.

## Beneficio contributivo

Per i Contratti sottoscritti dopo il 24 aprile 2017:

- *Riduzione del 20% dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro applicabile su una quota di premio non superiore a 800 euro;*
- *Esenzione totale della contribuzione a carico del dipendente sempre sulla quota di premio non superiore a 800 euro.*



l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici viene  
corrispondentemente ridotta

## **Coinvolgimento paritetico dei lavoratori:**

L'art. 4 del DM 25.3.2016 ha fornito delle prime indicazioni sul concetto di coinvolgimento paritetico dei lavoratori qualora i contratti collettivi aziendali o territoriali prevedano strumenti e modalità da realizzarsi attraverso un **piano** che stabilisca, a titolo esemplificativo:

- la costituzione di **gruppi di lavoro** nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati all'innovazione o al miglioramento di aree produttive o sistemi di produzione, con esclusione dei gruppi di semplice consultazione, addestramento o formazione;
- la costituzione di 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.

## **Agenzia delle Entrate:**

Circolare n. 28/E del 2016: (....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....)

Circolare n. 5/E del 2018: (....il coinvolgimento paritetico dei lavoratori si realizza mediante *schemi organizzativi* che permettono di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro. Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori *deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito Piano di Innovazione....*)

## **Operatività (Circolare Inps n. 104/2018)**

- ✓ La decontribuzione dei premi di risultato è cumulabile con altre agevolazioni di carattere contributivo previste dalla normativa vigente.
- ✓ L'aliquota su cui operare la riduzione di 20 punti percentuali è quella al lordo di eventuali altre agevolazioni, che andranno poi detratte dalla contribuzione residua.
- ✓ L'entità del premio sul quale applicare la decontribuzione non è utile ai fini pensionistici.
- ✓ Non va computato ai fini del raggiungimento del massimale annuo.
- ✓ La decontribuzione è annuale. Il beneficio può pertanto essere fruito da un successivo datore di lavoro, nello stesso anno, fino ad esaurimento del plafond di 800 euro del premio.
- ✓ Regolarità contributiva (Durc).

Dal flusso Uniemens di competenza *novembre 2018* dovrà essere valorizzato il nuovo elemento «**PremioRisDec**» all'interno del quale valorizzare l'importo del premio.

Il suddetto importo diventerà pertanto un imponibile distinto rispetto a quanto indicato nell'elemento «Imponibile» del flusso.

Per la sistemazione dei premi erogati in periodi pregressi rispetto a novembre 2018 e non precedenti a maggio 2017, i datori di lavoro potranno recuperare il beneficio contributivo avvalendosi delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/Vig).

# Deposito PDR



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Seguici su:



10) Lavoro agile (smartworking)

20) Ristoranti

21) Altro (indicare)



## Sezione 7 – Misure

**Il contratto prevede:**

Welfare aziendale \*  SI  NO

Piano di partecipazione \*  SI  NO

## Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa \*  SI  NO

Totale lavoratori \*

Valore annuo medio pro-capite (€) \*

## Sezione 9 – Contratto

**(Obbligatorio trasmettere il contratto o dichiarare la data di deposito e la ITL)**

File Contratto  Nessun file selezionato

Contratto già depositato in data

Data

ITL

## Sezione 10 – Autodichiarazione



ASSOLOMBARDA

[www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it)  
[www.genioeimpresa.it](http://www.genioeimpresa.it)

Seguici su     