



## Sgravi fiscali lavoratori, detassazione produttività al 10%

**Autore :** Noemi Secci

**Data:** 19/10/2015

*La legge di Stabilità 2016 prevede la detassazione dei salari di produttività, del welfare aziendale e della partecipazione agli utili.*

Nuovi **sgravi per la produttività** e per gli incentivi aziendali ai dipendenti in arrivo, grazie alla Legge di Stabilità 2016: torna, infatti, la **tassazione ridotta al 10%**, sino a un massimo di 2.000 Euro per lavoratore.

L'agevolazione, in particolare, consiste nell'applicazione di un'**aliquota ridotta** pari al 10% ,in favore dei dipendenti, sui seguenti emolumenti:

- **salari di produttività;**
- quote di **partecipazione agli utili** aziendali;
- **welfare** derivante dalla contrattazione aziendale.



Il tetto di **2.000 Euro detassabili** può essere esteso a 2.500 Euro, per le quote di partecipazione agli utili aziendali.

Gli sgravi, tuttavia, non saranno applicabili a tutti i lavoratori, ma soltanto a chi possiede redditi non superiori a **50.000 Euro**.

Bisogna ricordare, poi, che la detassazione può applicarsi solo previa firma di **accordi sindacali**: nel dettaglio, la **Legge di Stabilità 2016** prevede che il salario di produttività debba essere obbligatoriamente definito da accordi aziendali o territoriali, firmati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In pratica, se da una parte vige l'obbligo di coinvolgere i sindacati attraverso gli accordi collettivi, dall'altra parte sono state escluse dalla detassazione tutte le voci già inserite nei contratti collettivi nazionali.

Sono, inoltre, esplicitamente esclusi i cosiddetti **superminimi** (aumenti retributivi rispetto ai minimi contrattuali previsti per ogni livello) e gli **assegni ad personam** (ossia importi extra contrattati o assegnati individualmente).

Ma che cosa s'intende con le diciture "salari di produttività", "partecipazione agli utili" e "welfare aziendale"? Vediamo insieme i dettagli, per capire quali voci dello stipendio sono, nel concreto, interessate dagli **sgravi fiscali**.

## **Salario di produttività**

Per salario o **premi di produttività** s'intendono quelle voci extra corrisposte ai dipendenti per incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione o efficienza organizzativa.



Lo **straordinario** rientra negli incrementi legati alla produttività?

Si tratta di una discussione aperta da anni, e non ancora risolta definitivamente. La questione è stata parzialmente chiarita da una risoluzione dell’Agenzia delle Entrate **[1]**, nella quale è precisato che gli straordinari rientrino nella **detassazione** solo qualora siano riconducibili a incrementi di produttività, innovazione, efficienza organizzativa e ad altri elementi di redditività e competitività legati all’andamento economico aziendale. Dunque non si tratta di elementi detassabili in quanto tali, ma solo se correlati a **parametri di produttività**: il vincolo di relazione coi requisiti di produttività può sussistere, ad esempio, per lo straordinario forfettizzato, per i dipendenti non vincolati all’orario di lavoro. Ad ogni modo, la prova del legame tra **straordinario e produttività** è in capo all’azienda, che può documentare la correlazione, ad esempio, con degli scritti al dipendente che motivino l’erogazione della somma.

Lo stesso ragionamento può essere applicato anche al **lavoro supplementare** (oltre l’orario part time contrattuale, ma entro il normale orario di 40 ore settimanali), al lavoro notturno ed alle turnazioni.

## **Welfare aziendale**

Per welfare aziendale s’intendono tutte quelle misure, come **benefits** e servizi aggiuntivi ai dipendenti, che le aziende erogano non solo per migliorare la vita lavorativa e privata del personale, ma anche per far sì che, attraverso questo miglioramento, siano ottimizzati i risultati d’impresa.

Le misure possono essere divise nelle seguenti macro-aree:

- **assistenza sanitaria** integrativa;

- **previdenza complementare**;



- sostegno allo **sviluppo familiare** (asili nido aziendali, colonie, convenzioni con istituti ed associazioni sportive...);
- incentivi alla **mobilità sostenibile**;
- misure inerenti il **benessere dell'individuo** nel suo complesso;
- **conciliazione famiglia-lavoro** (work life balance).

Le misure di welfare, comunque, qualora rientrino tra quelle già considerate esenti secondo il Testo Unico Imposte sui Redditi (**Tuir**) **[2]**, mantengono l' esenzione, anche se riconosciute come trattamenti alternativi ai premi aziendali.

### **Partecipazione agli utili**

Le quote di **partecipazione agli utili aziendali** fanno parte delle categorie di emolumenti detassati: anche in questo caso, si tratta di benefits concessi ai dipendenti oltre alla normale retribuzione. Una partecipazione agli utili rende sicuramente i lavoratori più incentivati ad essere fautori di un miglioramento della produttività dell'azienda, favorendone un maggiore coinvolgimento attivo. La detassazione delle partecipazioni ha un tetto massimo di **2.500 Euro** a dipendente.

#### **Note:**

**[1]** Ag. Entrate, Risoluzione 83/2010

**[2]** Art. 51 Tuir

*Autore immagine: 123rf com*