

**Tasse soft per premi di produttività e welfare aziendale 2016  
Sostitutiva al 10% per i dipendenti con reddito sotto i 50mila euro  
Irpef a zero per chi sceglie il welfare aziendale**

Importi e servizi a tassazione zero per i dipendenti che scelgono di convertire i premi di risultato soggetti ad imposta sostitutiva del 10 per cento in *benefit* per i figli, come la scuola, i centri estivi, le gite didattiche, il *baby-sitting* e le borse di studio o, nel caso di familiari anziani o non autosufficienti, per garantire loro assistenza. La norma, al fine di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente anche il rimborso direttamente in busta paga delle spese sostenute documentate. Sono alcuni dei chiarimenti contenuti nella Circolare 28/E di oggi con cui l’Agenzia delle Entrate, d’intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra l’agevolazione per i premi di produttività, introdotta dalla legge di Stabilità 2016, per i titolari di reddito di lavoro dipendente entro la soglia di 50 mila euro. Il documento si sofferma in particolare sull’esame delle nuove disposizioni in materia di *benefit*, rilevanti per la definizione dei piani di welfare aziendale la cui finalità è di rendere disponibile per i dipendenti un paniere di “utilità”, cioè di erogazioni o prestazioni, tra le quali gli stessi lavoratori possono scegliere quelle più rispondenti alle rispettive esigenze.

**Produttività agevolata a tassazione soft** - La tassazione agevolata dei premi di risultato e delle somme derivanti dalla partecipazione agli utili, introdotta con la legge di Stabilità 2016, prevede l’applicazione di un’imposta sostitutiva dell’Irpef e delle addizionali regionale e comunale nella misura del 10 per cento, salvo esplicita rinuncia scritta dei lavoratori, sui premi di risultato correlati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, parametri questi misurabili e verificabili con criteri specifici stabiliti con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, emanato il 25 marzo 2016 di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze. Il limite delle somme agevolabili è di 2.000 euro lordi al netto dei contributi previdenziali, elevato a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro.

**La platea dei soggetti interessati, spazio al privato, non solo aziende ma anche esercenti arti e professioni** - Per quanto riguarda il datore di lavoro l’agevolazione è riservata al settore privato. Una vasta platea di soggetti che comprende le Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni, nonché gli esercenti arti e professioni. Sempreché le retribuzioni che erogano ai propri dipendenti rispondano alle caratteristiche previste dalla norma.

**Lavoratori dipendenti, vale il limite dei 50mila euro** - L’agevolazione interessa i titolari di reddito di lavoro dipendente entro il limite di 50mila euro da determinarsi al netto di eventuali premi sostituiti, su scelta del dipendente, con i *benefit* che non concorrono alla formazione del reddito. Il limite deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell’anno precedente a quello di applicazione dell’agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, e deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparate. Le somme

assoggettate ad imposta sostitutiva, non concorrendo alla formazione del reddito complessivo, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni ad esso commisurate.

**Beni e servizi del “welfare aziendale” tax free** - La legge di stabilità 2016 ha anche ridefinito le erogazioni del datore di lavoro che, per volontà di quest’ultimo o sulla base di contratti, accordi e regolamenti aziendali, configurano il cosiddetto “welfare aziendale”. Si tratta di prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o in forma di rimborso per spese aventi finalità di rilevanza sociale. Tali benefit sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente. Per questo, l’eventuale scelta del lavoratore di convertire i premi di risultato agevolati nei benefit ricompresi nel “welfare aziendale”, facoltà prevista anch’essa dalla nuova normativa, consente di detassare completamente il valore dei benefit, non più soggetto neppure all’imposta sostitutiva del 10 per cento. Tra i benefit opzionabili sono ricompresi i servizi, le somme e le prestazioni erogati dal datore di lavoro ai dipendenti per la fruizione, da parte dei loro familiari, di servizi come l’educazione, l’istruzione, anche in età prescolare, nonché la frequenza di ludoteche, di centri estivi e invernali o il beneficio corrisposto tramite borse di studio. A questi vanno poi aggiunti ulteriori benefit, erogati sempre dal datore di lavoro per fruire dei servizi di assistenza destinati a familiari anziani o comunque non autosufficienti. Tali prestazioni non concorrono quindi a determinare il reddito del lavoratore, a condizione che si tratti di benefit offerti alla generalità dei dipendenti o a determinate categorie di dipendenti.

**Se il benefit è erogato in forma di voucher** - La legge di Stabilità 2016 ha anche previsto la possibilità di erogare i benefit da parte del datore di lavoro tramite documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico che riportano un valore nominale. Si tratta dei voucher, la cui introduzione apre la strada del welfare aziendale anche ai datori di lavoro di minori dimensioni.

**Come si applica l’agevolazione** - Il regime agevolato presuppone la verifica da parte del datore di lavoro del rispetto del limite reddituale di 50mila euro del lavoratore alle sue dipendenze. Il lavoratore è tenuto a comunicare al sostituto d’imposta l’insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo se nell’anno precedente ha conseguito redditi di lavoro dipendente di importo superiore a 50mila euro o se nell’anno di corresponsione degli emolumenti ha percepito somme già assoggettate ad imposta sostitutiva ai fini della verifica del limite dei premi agevolabili. Il dipendente, inoltre, può comunicare al proprio datore di lavoro l’eventuale rinuncia al regime agevolato. In assenza della rinuncia scritta del prestatore di lavoro, il sostituto d’imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l’imposta sostitutiva.

**Roma, 15 giugno 2016**