

**CERCA**

## Il Blog di Paola Salazar

[Home](#) [Profilo](#) [Pubblicazioni](#) [Documenti](#) [Scelti per Voi](#) [Contatti](#) [Archivio](#)

[Postilla](#) » [Lavoro](#) » [Il Blog di Paola Salazar](#) » [Diritto del lavoro](#) » Tassazione agevolata dei premi 2016: il ruolo della contrattazione collettiva

26 aprile 2016

# Tassazione agevolata dei premi 2016: il ruolo della contrattazione collettiva

[Tweet](#)

Mi piace 3 Share

Risulta ormai in dirittura d'arrivo la concreta operatività della tassazione agevolata sui premi di risultato disposta dalla Legge di Stabilità 2016 (L. n. 208/2015, art. 1 commi 181-191).

E' stato infatti firmato dal Ministero del lavoro e dal Ministero dell'Economia in data 25 marzo 2016 il decreto al quale la legge ha demandato la individuazione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per i quali è riconosciuto il beneficio fiscale della tassazione agevolata, ossia la previsione dell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF del 10% sulle somme erogate a tale titolo, fino ad un importo complessivo non superiore a Euro 2.000,00, elevabile a Euro 2.500,00 nelle ipotesi di "*coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro*" ed entro il limite di reddito individuale da lavoro dipendente non superiore a Euro 50.000,00.

Il decreto che attende ora la registrazione da parte della Corte dei Conti, costituisce lo strumento operativo attraverso il quale la contrattazione collettiva – sia di livello aziendale, sia di livello territoriale – così come

acquisizioni, Adderal, ammortizzatori sociali,  
apprendistato, autoimpresa, benefit, beni e servizi,  
**conciliazione vita-**  
**lavoro**, cura, donne e lavoro, e-mail,

prevista dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, quindi stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria, potrà definire i criteri di misurazione del premio di risultato.

Significativa a questo riguardo è proprio la scelta operata dal legislatore di affidare alla contrattazione collettiva decentrata (purché depositata in via telematica presso il Ministero del lavoro – Direzioni Territoriali del lavoro entro 30 giorni dalla sottoscrizione) un ruolo essenziale per la individuazione dei parametri in base ai quali verrà misurato in ogni singola realtà aziendale l'incremento della produttività/redditività/efficienza ed innovazione e, quindi il premio erogabile (indipendentemente dal fatto che poi il premio venga materialmente corrisposto, come aveva già chiarito il Ministero del lavoro con la circolare n. 15/2013 relativa al precedente regime della "detassazione" (L. n. 228/2012, art. 1 c. 481-482, D.M. 22 gennaio 2013 e Interpello n. 21/2013).

Scelta che si accompagna alla tradizionale individuazione nel contratto collettivo (preferibilmente di livello aziendale) dello strumento negoziale attraverso il quale è possibile realizzare forme di **innovazione nell'organizzazione del lavoro (ovvero di "efficientazione aziendale"** per usare le parole del Ministero), pur restando fedeli al ruolo principale – economico – del contratto collettivo. Una tale finalità la si ritrova, sostanzialmente, in tutte le disposizioni che affidano al contratto collettivo di livello decentrato un ruolo fondamentale nella definizione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Questo era il ruolo della contrattazione collettiva individuato dall'art. 9 della L. n. 53/2000 e questo è il nuovo ruolo che è affidato al contratto collettivo aziendale/territoriale anche dall'art. 25 del D.Lgs. n. 80/2015 per l'accesso a specifici benefici economici e/o forme di finanziamento, pur entro il limite dei criteri e delle modalità che dovranno essere stabilite anche in questo caso da apposito decreto.

In quest'ottica, il Decreto firmato il 25 marzo scorso può essere visto in alcune sue parti anche come una forma di anticipazione delle più ampie finalità organizzative (in chiave conciliazione vita-lavoro) che caratterizzeranno l'accesso ai finanziamenti previsto dal citato art. 25 D.Lgs. n. 80/2015. L'art. 2 del decreto prevede, infatti, che *"i contratti collettivi (...) devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, 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"***. Mentre l'art. 4, nel determinare i criteri in base ai quali può essere definito l'incremento a Euro 2.500,00 della tassazione agevolata stabilisce che i contratti collettivi debbano stabilire *"strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione che prevedano strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività*

empowerment, famiglia, felicità sul lavoro,  
**flessibilità, futuro**, Generazione Y, giovani,  
informazioni, **jobs act, Lavoro,**  
**Lavoro agile, lavoro autonomo, lavoro rosa,**  
lavoro subordinato, **maternità,**  
occupazione femminile, **orario di**  
**lavoro, organizzazione del lavoro,**  
**part-time, pausa, pensione, produttività, progetti**  
di formazione, **rapporto di lavoro, reddito da**  
lavoro dipendente, scuola, **smart working,**  
stress da lavoro, **telelavoro,** tempi di lavoro,  
tempi di non lavoro, università, **welfare,**  
**welfare aziendale**

PER APPROFONDIRE VAI ALLO SHOPWIKI >



NOVITA'

[eBook - Decreto Dignità. Come cambia il mercato del lavoro](#)

Rausei Pierluigi

Editore: Ipsoa

Anno: 2018

Versione eBook

€ 19,90 +IVA



[Commentario breve alle leggi sul lavoro](#)

De Luca Tamajo Raffaele, Mazzotta

Oronzo

Editore: Cedam

svolte e i risultati raggiunti”.

Significativi a questo riguardo sono gli Indicatori che costituiranno oggetto di monitoraggio e, auspicabilmente, criterio guida per evidenziare come la modifica organizzativa abbia influito sulla “redditività” dell’azienda (e quindi sulla concreta attribuzione del premio). Tra gli indicatori indicati al punto 6 della Scheda di monitoraggio allegata al Decreto sono infatti elencati fattori quali:

- Le modifiche dell’organizzazione del lavoro
- Il lavoro agile
- Le modifiche dei regimi di orario
- La riduzione dell’assenteismo.

Tutti indicatori – molto più ampi e generali rispetto a quelli previsti nel 2013 – sui quali potranno avere un forte impatto proprio le politiche di flessibilità organizzativa che hanno caratterizzato in passato le sperimentazioni dell’art. 9 della L. n. 53/2000 (in chiave di stretta tutela degli impegni genitoriali) e che caratterizzeranno – in chiave di Welfare – le sperimentazioni in materia di Lavoro agile in un futuro auspicabilmente prossimo.

Lecture: **1877** | Commenti: **2** |

[Tweet](#)



## 2 Commenti a “Tassazione agevolata dei premi 2016: il ruolo della contrattazione collettiva”

1.  **Giovanni scrive:**

Scritto il 2-6-2016 alle ore 15:57

La legge di stabilità all’art. 1 c. 182 definisce il premio come “di risultato” in quanto legato a “incrementi di produttività, redditività, ecc.” Il decreto interministeriale 25 marzo 2016 all’art. 2 c. 1 riprende pari pari la definizione della legge di stabilità, ma al comma 2 aggiunge “...che possono consistere in aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi...”.

Se un contratto collettivo aziendale, sottoscritto anni fa ma tuttora vigente, conteggia e definisce il premio in percentuale dei ricavi di vendita e ne condiziona l’erogazione alla sola verifica dell’aumento dei ricavi delle vendite rispetto all’anno precedente, risponde ai criteri delle nuove norme in vigore da quest’anno? A rigore, direi di no. La produttività e la redditività non sono grandezze assolute, come i ricavi, bensì rapporti tra grandezze (es. tra produzione ottenuta o reddito conseguito e fattori produttivi impiegati nello stesso periodo di osservazione). E temo che non sia prudente affidarsi alla poca luce offerta dallo spiraglio aperto con il Decreto Interministeriale laddove, come scritto in premessa a questo

Anno: 2017

Versione carta

€ 200,00 (-15%) € 170,00



### [Diritto & Pratica del Lavoro](#)

*Casotti Alfredo, Gheido Maria Rosa, Massi Eufrazio, Miscione Michele, Rausei Pierluigi, Rotondi Francesco, Sica Angelo, Soprani Pieguido, Spolverato Gianluca*

Editore: **Ipsoa**



### [Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile](#)

*Zilio Grandi Gaetano, Biasi Marco*

Editore: **Cedam**

Anno: 2018

Versione carta

€ 70,00 (-15%) € 59,50




### [LAVORO E PREVIDENZA: Carta + Digitale Formula Sempre Aggiornati \(in abbonamento\)](#)

€ 238,00 +IVA (-50%) € 119,00 +IVA



### [Riforma degli ammortizzatori](#)

commento, si parla di "aumento della produzione". Che ne pensate?

2.  **Giovanni scrive:**  
Scritto il 6-6-2016 alle ore 16:47

Mi rendo conto di aver pubblicato un commento di scarso interesse se nemmeno l'autore del blog si muove a una replica. Nessun commento av. Salazar? Buona giornata.

## Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avisami dei nuovi commenti tramite e-mail

Invia commento



### [Sociali](#)

Rotondi Francesco, Arlati Massimiliano

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 40,00 (-15%) € 34,00



**NOVITA'**

### [Codice del lavoro](#)

Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 50,00 (-15%) € 42,50



### [Lavoro - Formulario commentato](#)

Brischiani Massimo, Failla Luca, Maresca

Arturo, Rausei Pierluigi, Romei

Roberto

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 130,00 (-15%) € 110,50



### [Lavoro](#)

Favalli Giacinto, . Studio Trifirò &

Partners Avvocati

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2016

Versione carta

Versione carta  
€ 90,00 (-20%) € 72,00



NOVITA'  
Lavoro 2018

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:



CEDAM

