

**Dott. FORTUNATO MORISCO**

DOTTORE COMMERCIALISTA  
REVISORE CONTABILE  
CONSULENTE TECNICO DEL GIUDICE  
PERITO DEL TRIBUNALE

**Dott. MARIAVIRGINIA RAGNI**

DOTTORE COMMERCIALISTA  
REVISORE CONTABILE  
CONSULENTE TECNICO DEL GIUDICE  
PERITO DEL TRIBUNALE

Ai Signori Clienti  
Ai Loro Indirizzi

Torino, lì 3 giugno 2016

**Circolare 07/2016: Detassazione dei premi di risultato**

La Legge di Stabilità 2016 ha reintrodotto, dopo lo stop del 2015, la detassazione dei premi di risultato. Successivamente, il Decreto interministeriale 25 marzo 2016 ne ha disciplinato le modalità di attuazione.

**SOMME DETASSABILI**

La prima rilevante **novità** rispetto al passato riguarda le **somme potenzialmente detassabili**: si tratta, infatti, **esclusivamente** dei **premi di risultato** intendendo per tali le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Rimangono, pertanto, esclusi tutti quegli emolumenti, non qualificabili come premi di risultato, che negli anni passati avevano beneficiato della detassazione (straordinari, maggiorazioni e indennità varie, ecc.).

È demandata alla contrattazione collettiva di secondo livello la definizione dei **criteri di misurazione e verifica** degli **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione** cui è collegata l'erogazione dei premi.

Il **raggiungimento** dei predetti **incrementi** dovrà essere **verificabile** in modo obiettivo attraverso il riscontro di **indicatori numerici o di altro genere** appositamente individuati

I criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione possono consistere, ad esempio:

- nell'**aumento della produzione**,
- in **risparmi dei fattori produttivi** ovvero
- nel **miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi**.

Viene stabilito un nesso causale imprescindibile tra il raggiungimento dell'obiettivo prefissato (incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione), verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati, e l'erogazione del premio detassabile.

Per poter detassare, dunque, non è più sufficiente il semplice perseguimento degli obiettivi ma ne è richiesto l'effettivo conseguimento

## POTENZIALI BENEFICIARI E LIMITI MASSIMI AGEVOLABILI

**Potenziali destinatari** della detassazione continuano ad essere i **lavoratori dipendenti** del **settore privato** a condizione che abbiano percepito, nell'**anno precedente** a quello di erogazione del premio, **redditi di lavoro dipendente** di **ammontare non superiore a 50.000 euro lordi**.

Ai fini della verifica della soglia reddituale di 50.000 euro occorre considerare il **reddito di lavoro dipendente** conseguito nel **periodo d'imposta precedente**

- soggetto a **tassazione ordinaria**;
- **anche** in relazione a **più rapporti di lavoro**;
- **al lordo** delle **somme detassate** percepite nel medesimo anno.

Non vanno, invece, considerati i redditi diversi da quelli di lavoro dipendente (ad esempio, redditi di fabbricati, da partecipazione, redditi diversi, ecc.) nonché eventuali redditi di lavoro dipendente assoggettati a tassazione separata o ad altra tipologia di imposta sostitutiva rispetto a quella in esame.

In via generale, è previsto che possano beneficiare della tassazione agevolata del 10% (che si ricorda essere sostitutiva di IRPEF e addizionali regionali e comunali) i **premi** di risultato di ammontare variabile **entro il limite** di importo **complessivo di 2.000 euro lordi annui**, ovvero **2.500 euro lordi annui** per le aziende che **coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro**.

## CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

L'applicazione della detassazione ai premi di risultato erogati a decorrere dal 2016 continua ad essere subordinata alla condizione che le somme e i valori in questione siano erogati in esecuzione dei **contratti aziendali o territoriali**.

Rimangono, invece, esclusi, ai predetti fini, i contratti collettivi nazionali (CCNL) nonché i contratti individuali o i contratti individuali plurimi.

È importante evidenziare che la norma non limita l'efficacia del beneficio (imposta sostitutiva del 10%) al periodo successivo alla stipulazione del contratto collettivo ma lascia ampia discrezionalità alla contrattazione collettiva.

Il contratto deve essere, inoltre, **accompagnato** dalla **dichiarazione di conformità** dello stesso alle disposizioni dell'art. 1, comma 188 della Legge di Stabilità 2016 e del Decreto interministeriale 25 marzo 2016.

\* \* \* \* \*

Cordiali saluti

Studio Morisco Ragni