

Estratto da: [Schede di approfondimento CGIL su Legge di Stabilità 2016 \(pagine 30 e 31\)](#)

Ex Art. 12 (Regime fiscale dei premi di produttività)

commi da 182 a 191 articolo 1 [Legge Stabilità 2016](#)

Agevolazioni fiscali sui premi di produttività aziendali e/o sulle prestazioni di welfare aziendale.

Viene prevista per i lavoratori del settore privato (con un reddito annuo inferiore a euro 50.000) una detassazione sul premio di produttività aziendale: si applica un'aliquota fissa sul contenuto economico del Premio di produttività aziendale del 10%, fino ad un valore dello stesso di 2.000 euro (es. 200 euro di imposta su 2.000 euro di premio). Il valore del Premio soggetto a tassazione agevolata sale a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro (un Decreto governativo chiarirà le modalità di applicazione di questa norma). La detassazione si applica dove si stipulano accordi aziendali o territoriali. In alternativa è prevista la possibilità da parte del lavoratore di poter scegliere, in sostituzione parziale o totale del premio di produttività, prestazioni in beni e servizi di welfare aziendale quali: educazione ed istruzione anche in età prescolare compresi i servizi integrativi e di mensa, frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali, per borse di studio, assistenza sanitaria e culto, servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. Prestazioni erogate dal datore di lavoro senza che queste somme/valori concorrano alla formazione del reddito da lavoro (comma 2) (una specie di voucher contrattuale esentasse) fino ad un massimale di 2000 euro. Tale innovazione viene affermata tramite la modifica del comma 8 del citato articolo in base al quale vengono estese le fattispecie per le somme ed i valori che non concorrono a determinare reddito da lavoro dipendente attraverso la modifica dell'art 51 lettere f ed f bis del TUIR. La platea di riferimento secondo la relazione tecnica riguarderebbe circa 620.000 addetti perché solo questi disporrebbero di un contratto di secondo livello.

Osservazioni

- risulta dubbio il calcolo della platea dei potenziali lavoratori coinvolgibili. Sicuramente è presumibile che si vada ad ampliare nel momento stesso in cui saranno definiti i criteri e le modalità attuative dell'articolo in oggetto; non a caso si prevede un monitoraggio dei contratti aziendali e territoriali (comma 6);
- l'operazione viene finanziata parzialmente attraverso la riduzione del Fondo per il finanziamento degli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di 2 livello prevedendo una loro riduzione per il 2016 di 344,7 milioni andando al suo azzeramento (comma 9 e relazione tecnica);
- il minor gettito fiscale stimato nella relazione tecnica è di circa 584 milioni l'anno;
- bisognerà aspettare 60 giorni dall'entrata in vigore della disposizione per conoscere i criteri per le modalità attuative delle previsioni previste nell'articolo 12 e capire se nel decreto saranno definiti anche i criteri di assegnazione ovvero i principi a cui dovranno attenersi gli accordi di 2 livello che l'articolo non prevede e che in assenza non potrebbero rendere queste innovazioni, possibili.

La norma tende ad incentivare la contrattazione aziendale e territoriale, con un possibile svuotamento di quella nazionale se non opportunamente regolamentata all'interno dei contratti nazionali, a legare sempre più quote di salario alla produttività, ed a erogare prestazioni e benefit (tramite welfare aziendale) anziché salario diretto.

Inoltre si incentiva fiscalmente il welfare privato delle imprese a danno del welfare universale per tutti i cittadini con una prevedibile ulteriore proliferazione di aziende di servizi che offriranno pacchetti di welfare alle aziende.