

Limiti per la detassazione 2012

dei premi di produttività

Argomento L'art. 26 del DL 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011) e gli artt. 22 co. 6 e 33 co. 12 della Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012) hanno **prorogato**, al periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2012, la possibilità di **assoggettare a un'imposta sostitutiva del 10%** le somme erogate ai dipendenti privati in relazione a incrementi della produttività.

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 30 maggio 2012, **il DPCM che fissa i limiti della detassazione** della produttività del lavoro per **l'anno 2012**.

Riferimenti * Art. 26 del DL 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011) * Artt. 22 co. 6 e 33 co. 12 Legge n. 183/2011 * PCM, Decreto n. - 1251201 del 23 marzo 2012 (G.U. 125 del 30 maggio 2012).

Premessa

L'art. 26 del DL 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011) e gli artt. 22 co. 6 e 33 co. 12 della Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012) hanno **prorogato**, al periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2012, la possibilità di **assoggettare a un'imposta sostitutiva del 10%** le somme erogate ai dipendenti privati in relazione a incrementi della produttività, a condizione che:

- ➔ tali somme siano state **previste da accordi collettivi di secondo livello**: aziendali o territoriali;
- ➔ il governo, mediante apposito DPCM di attuazione, abbia preventivamente **determinato l'importo massimo detassabile e il limite massimo di reddito annuo**, riferito all'anno precedente, oltre il quale il lavoratore non può fruire dell'agevolazione.

In Gazzetta Ufficiale del 30 maggio 2012, è stato **pubblicato il DPCM** che fissa i limiti della detassazione della produttività del lavoro per l'anno 2012.



Conseguentemente, **dal 1° giugno 2012**, i datori di lavoro, in presenza dei predetti requisiti, **potranno assoggettare a imposta sostitutiva** del 10% le somme erogate in relazione a incrementi di produttività.

I datori di lavoro che hanno già effettuato pagamenti di importi detassabili potranno effettuare gli **aggiustamenti in sede di conguaglio fiscale** di fine anno o di fine rapporto.

Il quadro normativo di riferimento

Il decreto legge n. 93 del 27 maggio 2008 ha introdotto, nell'ordinamento fiscale italiano, alcune misure, sperimentali, tese ad accrescere la produttività del lavoro.

Per ciò che interessa il presente lavoro, ricordiamo la **tassazione sostitutiva agevolativa** del 10%, in sostituzione dell'aliquota Irpef e delle addizionali regionali e comunali, applicabile a tutti gli emolumenti riconducibili a:

- ➔ **incrementi di produttività;**
- ➔ **innovazione ed efficienza organizzativa**
- ➔ **altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.**

L'agevolazione, con alcune modifiche, è stata oggetto di **proroga** nei successivi periodi d'imposta.

Sfera d'applicazione

L'agevolazione è riservata

- ➔ ai **dipendenti**
- ➔ di **tutti i datori di lavoro** del settore **privato**,
- ➔ **indipendentemente dal contratto** di lavoro subordinato utilizzato.

Somme agevolabili

La norma ha stabilito le **tipologie di somme che possono beneficiare dell'agevolazione.**

Sono agevolate le retribuzioni corrisposte:

- ➔ per prestazioni di lavoro **straordinario**, ai sensi del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66;
- ➔ per prestazioni di lavoro **supplementare** o per prestazioni rese in funzione di **clausole elastiche** effettuate nel periodo suddetto e esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima della entrata in vigore del provvedimento;
- ➔ in relazione a **incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, e altri elementi di competitività e redditività** legati all'andamento economico dell'impresa.

A titolo esemplificativo, si possono elencare **tra gli importi agevolabili**, ove erogati a titolo premiale e incentivante, i seguenti emolumenti:

- ➔ i compensi per periodi di **ferie e permessi non fruiti** entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- ➔ i compensi per **Rol non fruiti** entro il periodo di maturazione;
- ➔ i **premi** comunque **legati a risultati di efficienza organizzativa** quali, ad per esempio, i premi presenza;
- ➔ le speciali **indennità aggiuntive** che danno luogo a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa;
- ➔ le somme erogate per lo svolgimento di **mansioni promiscue e intercambiabilità**;
- ➔ l'eventuale quota fissa di un premio composto anche da una quota variabile, legata ai richiamati elementi di valutazione dell'andamento aziendale;
- ➔ i premi e le provvigioni su vendite determinati normalmente in base a percentuali sul fatturato;
- ➔ tutti i **premi di produttività**, anche qualora l'istituzione del premio, erogato a livello aziendale, sia prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- ➔ gli importi erogati a titolo di Elemento economico territoriale (Eet), previsti dalla contrattazione collettiva nel settore edilizia;
- ➔ i **premi di rendimento**;
- ➔ le indennità di **reperibilità**;
- ➔ le somme erogate per lo svolgimento di lavoro nei giorni festivi;
- ➔ l'indennità o maggiorazione corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, siano tenuti a prestare lavoro ordinario la domenica;
- ➔ gli specifici, ulteriori compensi erogati per prestazioni rese durante la giornata del sabato, in caso di orario articolato su cinque giorni lavorativi alla settimana, con la giornata del sabato normalmente "prevista" come non lavorativa;
- ➔ le somme corrisposte in relazione a forme di flessibilità oraria e le maggiorazioni retributive corrisposte in funzione di orari a ciclo continuo o sistemi di "banca delle ore";
- ➔ i compensi erogati in misura fissa al personale direttivo, genericamente definiti come "superminimi", "assegni ad personam" o "indennità di funzione e/o di mansione", per la quota specificamente erogata in relazione a incrementi di produttività ed efficienza organizzativa;
- ➔ i premi e le somme erogate "una tantum";
- ➔ le indennità o maggiorazioni di turno;
- ➔ le somme erogate per lavoro notturno;
- ➔ le somme erogate per lavoro straordinario (anche forfetizzato), purché siano correlate a incrementi di produttività.

Requisiti

Per accedere alla disposizione agevolativa occorre:

- **essere titolari**, al momento dell'erogazione di una **somma agevolabile**, di un **rapporto di lavoro dipendente**;
- aver percepito un **reddito da lavoro dipendente**, nell'anno precedente a quello in cui si calcola la detassazione (2011), **non superiore** a quello stabilito dal legislatore (fissato per l'anno in corso in € 30.000);

Determinazione del monte annuo limite di 30.000 euro

Per determinare l'ammontare di riferimento:

- si **escludono** i redditi percepiti e assoggettati a tassazione separata
- si **comprendono** le somme di cui all'art. 49, comma 2, del Tuir: redditi di pensione e gli assegni ad essi equiparati.

Al fini della verifica della condizione di accesso **non rileva il possesso di un reddito diverso da quello di lavoro dipendente** anche se, a seguito della presenza di questo ulteriore reddito, si supera il predetto limite reddituale dei 30.000.

Il limite reddituale agevolato deve essere verificato in relazione a tutti i rapporti di lavoro dipendente intercorsi durante l'anno 2011.

L'agevolazione

L'agevolazione consiste nell'applicazione di un'**imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali **pari al 10%**, tenendo conto delle risorse disponibili, nel limite lordo, per il 2012 di € 2.500 lordi annui.

Alle somme erogate in eccesso rispetto al limite agevolabile si applica la tassazione ordinaria.

Come chiarito dall'Agenzia, il riferimento all'importo «lordo», va inteso **al lordo della sola imposta sostitutiva** e non del contributo previdenziale posto a carico dei lavoratori.

Particolarità importo agevolato

Compensi in natura	Prevedendo la norma il riferimento alle «somme erogate» non possono essere oggetto di beneficio eventuali compensi in natura riconosciuti al lavoratore anche se riferiti a uno dei titoli retributivi previsti dalla norma per l'applicazione del beneficio.
Limite riferito al lavoratore	Il limite deve intendersi riferito a ciascun lavoratore dipendente e per l'intero anno . Pertanto, rilevano anche le somme erogate al dipendente, per il medesimo titolo, da altro datore di lavoro.
Importo agevolato e ISEE	L'importo agevolato non concorre alla determinazione della situazione economica equivalente del nucleo familiare entro il limite massimo agevolabile. Quindi, se due coniugi beneficiano entrambi della detassazione, è possibile escludere tale reddito dal calcolo ISEE solo nei limiti dell'importo agevolabile complessivo (euro 2.500 per il 2012).

Le novità introdotte dal DPCM 23 marzo 2012

L'art. 1 del DPCM 23 marzo 2012 stabilisce che

*"1. Per il periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012, sono **prorogate le misure sperimentali** per l'incremento della produttività del lavoro previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126. Tali misure trovano applicazione **entro il limite di importo complessivo di 2.500 euro lordi**, con esclusivo riferimento al **settore privato** e per i titolari di reddito di lavoro dipendente **non superiore, nell'anno 2011, a 30.000 euro**, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2011 all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del citato decreto-legge n. 93 del 27 maggio 2008."*

Con questa decisione, il governo, rispetto alle scelte effettuate negli precedenti, **ha ridotto:**

l'**ammontare** delle somme agevolabili;
la **platea** di lavoratori aventi diritto;

Detassazione dei premi di produttività

Anno di riferimento	Importo massimo detassabile in euro	Presupposto reddituale in euro
2008	3.000	30.000
2009	6.000	35.000
2010	6.000	35.000
2011	6.000	40.000
2012	2.500	30.000