



Legge di Bilancio 2024
Bergamo - Venerdì 26 Gennaio 2024

Marco D'Orsogna Bucci
Dottore Commercialista

Legge 30 Dicembre 2023, n. 213 (S.O. n.40/L alla G.U. del 30 Dicembre 2023, n. 303)

Art. 1 comma 18 -

Per i premi e le somme erogate nell'anno 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'art. 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5%.

Le origini della detassazione: la fase sperimentale

- D.L. 27/5/2008 N. 93 “Disposizioni urgenti x salvaguardare il potere d’acquisto della famiglia”. Con l’art. 2 si introduce in via sperimentale una tassazione agevolata (imposta sostitutiva del 10%) su retribuzione per lavoro straordinario, su remunerazioni legate all’incremento della produttività del lavoro, innovazione ed efficienza.
- Negli anni successivi, la misura resta sperimentale, prorogata con varie modifiche di anno in anno, riducendo le possibilità di detassazione.
- La L. 228/2012 introduce l’obbligo del deposito al Ministero del Lavoro dei contratti di 1^a e 2^a livello per applicare la detassazione su somme legate alla produttività del lavoro.

Legge Stabilità 2016, L. 208 del 28.12.2015, art. 1 commi 182-190

- Con la Legge 208/2015 la misura della detassazione diventa strutturale.
- Applicazione al solo settore privato, enti pubblici economici inclusi, sui premi di ammontare variabile la cui erogazione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione **misurabili e verificabili**.
- L'applicazione della detassazione passa per la sottoscrizione di un contratto aziendale o territoriale, il comma 187 della Legge 208 rimanda a tal proposito all'art. 51 del D. Lgs 81/2015.
- Introduzione della conversione in welfare (somme e valori ex art. 51 TUIR comma 2 e 3 ultimo periodo)
- Le modalità applicative delle disposizioni previste dai commi 182-190 della L. 208/2015 sono disciplinate dal DI (Mef e Lavoro) del 25.3.2016.

Art. 1 comma 182 L. 208/2015

Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento (**5 per cento per l'anno 2023 e 2024**), entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di **ammontare variabile** la cui corresponsione sia legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili** sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188.

Art. 1 comma 184 Legge 208/2015

Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TU di cui al DPR 917/1986, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, **per scelta del lavoratore**, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.

Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo art. 51 concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.

Art. 1 comma 184 bis Legge 208/2015

- Il nuovo comma 184 bis viene introdotto dal D. Lgs 114 del 03.08.2022, entrato in vigore dal 23.08.2022, prevedendo che ai fini dell'applicazione del precedente comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:
 - a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs 252/2005, versati per scelta del lavoratore in sostituzione delle somme di cui al comma 182 anche se eccedenti i limiti indicati all'art. 8, commi 4 e 6, del medesimo D. Lgs 252 del 2005;
 - b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'art. 51 comma 2 lettera a) versati per scelta del lavoratore in sostituzione delle somme di cui al comma 182 anche se eccedenti i limiti indicati nell'art. 51 comma 2 lett. a) del TUIR;
 - c) il valore delle azioni di cui all'art. 51, comma 2, lettera g) del TUIR, ricevute per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo art. 51 comma 2 lettera g) e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite.

Art. 1 comma 186 Legge 208/2015

- *Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, ad euro 80.000.*
- Sono esclusi quindi i lavoratori con reddito da lavoro dipendente nell'anno precedente superiore a 80.000, i lavoratori titolari di reddito assimilato al lavoro dipendente, i lavoratori dipendenti della Pubblica Amministrazione.
- Nel calcolo della soglia reddituale di 80.000 euro sono esclusi i redditi a tassazione separata, incluse invece le somme assoggettate ad imposta sostitutiva nel medesimo anno (vd. Art. 1 DI 25 Marzo 2016).

Art. 1 comma 187 Legge 208/2015

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D. Lgs 15 Giugno 2015, n. 81 (*“salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*).

Art. 1 commi 188-189 Legge 208/2015

- Il comma 188 rimandava ad un successivo decreto interministeriale (DI 25 Marzo 2016) per i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182, nonché le modalità di monitoraggio della contrattazione di secondo livello di cui al comma 187;
- Il comma 189, modificato nella sua versione iniziale dall'art. 55 del D.L. 50/2017, prevede la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro su una quota delle erogazioni di cui al comma 182, non superiore a 800,00 euro, nei casi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Sulla stessa quota è previsto inoltre l'azzeramento della quota INPS a carico del lavoratore.

Il Decreto Interministeriale del 25.03.2016

- l'Art. 2 del D.I., ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, definisce il premio di risultato quale somma di ammontare variabile la cui corresponsione deve essere legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. I contratti aziendali e territoriali di cui all'art. 51 del D. Lgs 81/2015 devono prevedere criteri di **misurazione e verifica di tali incrementi**, rispetto ad un **periodo congruo definito dall'accordo**. Il raggiungimento di tali incrementi dovrà essere verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di **indicatori numerici** appositamente individuati.
- Art. 4 in relazione al coinvolgimento paritetico dei lavoratori e al conseguente ulteriore vantaggio di tipo contributivo, il contratti aziendali e territoriali dovranno prevedere il coinvolgimento paritetico dei lavoratori finalizzato al **miglioramento o all'innovazione di aree produttive e/o sistemi di produzione**. Anche in tal caso i contratti devono prevedere strutture di **consultazione e monitoraggio nonché misurazione dei risultati raggiunti**. Non costituisce coinvolgimento paritetico ai fini della applicazione della agevolazione l'organizzazione con gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

L'incremento di risultato, verifica e misurabilità

- Il vincolo imposto dalla L. 208/2015 e specificato dal DI del 25 Marzo 2016 è fondamentale. La verifica e la misurazione dell'incremento devono essere effettuate a livello aziendale, al termine del periodo congruo di misurazione. L'incremento anche di uno solo degli obiettivi consentirà l'applicazione del beneficio fiscale.
- Una volta conosciuti i dati, le parti, l'Amministrazione finanziaria devono essere in grado di risalire all'ammontare del premio. I metodi di calcolo devono essere chiari e comprensibili.

Periodo di maturazione del premio

- Il periodo di maturazione del premio di risultato deve essere congruo. L'arco temporale può essere annuale, infrannuale, ultrannuale ed è determinato dalla contrattazione collettiva di secondo livello.
- I risultati raggiunti nell'arco temporale previsto devono essere misurabili, verificabili e confrontabili con gli stessi del periodo antecedente.

Interpelli in materia di detassazione

- Interpello 176/2021 “non sussistono particolari motivi ostativi alla possibilità, per la società istante, di applicare l’imposta sostitutiva del 10 per cento.....sulle somme da erogare ai propri dipendenti a titolo di premio di risultato corrisposte in virtù di un contratto collettivo aziendale stipulato con le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, seppur esterne all’azienda”.
- Interpello 265/2022 “il regolamento aziendale è per definizione uno strumento unilaterale del datore di lavoro,....., ispirato ad una logica diversa da quella del dialogo sociale e della contrattazione collettiva, con cui le parti regolano in maniera condivisa i diversi aspetti che incidono sul rapporto di lavoro all’interno dell’azienda. ...il predetto regolamento aziendale non risulta essere stato ancora recepito in un accordo collettivo aziendale. ... si ritiene che, in relazione ai premi di produttività in oggetto, la Società non possa applicare il regime fiscale agevolativo”.

Report andamento contrattazione premiale al 15.01.2024

- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato il report sull'andamento della contrattazione di secondo livello di carattere premiale alla data del 15 gennaio 2024 rispetto alla medesima data del 2023.
- Si riscontra un aumento dei contratti attivi rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente pari al 30,7 %.
- Si passa, infatti, dai 7.206 contratti attivi al 15.01.2023, ai 9.421 del 15 gennaio 2024, con incremento sia per quanto riguarda la contrattazione aziendale, sia in riferimento a quella territoriale.
- Il numero di contratti depositati nel 2023 rispetto al 2022 è aumentato del 21,5%.

Rifinanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione e relativi utilizzi

Legge Bilancio 2024 art. 1 commi 168-176

Art. 44 comma 11 bis del D.Lgs 148/2015

Art. 53 ter del D.L. 50/2017

La norma autorizza, in deroga alla ordinaria durata della CIGS, ulteriori interventi alle **imprese che operano in aree di crisi industriale complessa**. La deroga è consentita previo accordo stipulato in sede governativa, le aziende devono presentare un piano di recupero occupazionale con specifici percorsi di politiche attive del lavoro concordati con le regioni.

La norma inizialmente prevedeva lo stanziamento di risorse solo per gli anni 2016 e 2017. Le leggi di bilancio successive hanno consentito l'utilizzo dei fondi residui, nonché lo stanziamento di nuove risorse sino al 2023.

La legge di Bilancio 2024 stanziava ulteriori 70 milioni sul Fondo sociale occupazione e formazione per la prosecuzione del trattamento CIGS in deroga ai limiti ordinari di durata, del trattamento di mobilità in deroga, entrambi misure in favore di lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Proroga CIGS per cessazione attività (art. 44 d.l. 109/2018)

La proroga per il 2024 riguarda la possibilità di accedere, in deroga alle regole ordinarie, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale che deve essere finalizzato alla gestione di esuberanti di personale. L'autorizzazione è concessa (previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro) per un periodo massimo di 12 mesi sussistendo almeno una delle seguenti condizioni:

- Che vi siano concrete prospettive di cessione dell'attività e riassorbimento del personale;
- Siano possibili interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;
- Che vi siano specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla regione verso i lavoratori dell'azienda.

La proroga prevista dalla legge di Bilancio 2024 viene concessa nel limite di spesa di 50 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e la formazione.

Proroga trattamento art. 1 D. Lgs 72/2018

La proroga per il 2024-2025-2026 in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati ad orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria. Periodo massimo di 12 mesi nel triennio.

La proroga prevista dalla legge di Bilancio 2024 viene concessa nel limite di spesa di 0,7 milioni di euro per ciascun anno a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e la formazione.