

L'officina dei numeri

TASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' CON ALIQUOTA AGEVOLATA (CD. "DETASSAZIONE"). FIRMATO IL DECRETO MINISTERIALE.

DENUNCIA DI INFORTUNIO: NON SI ALLEGA PIU' IL CERTIFICATO MEDICO E VIENE MENO L'OBBLIGO DI TRASMETTERE LA COPIA PER LA PUBBLICA SICUREZZA.

LAVORO INTERMITTENTE: APPLICABILE LA TABELLA ALLEGATA AL REGIO DECRETO 6.12.1923 N. 2657, CONTENENTE UN ELENCO DI ATTIVITA' CONSENTITE.

TASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' CON ALIQUOTA AGEVOLATA (CD. "DETASSAZIONE"). FIRMATO IL DECRETO MINISTERIALE.

Con la firma del decreto 25 marzo 2016 da parte dei ministri del Lavoro e delle Finanze, cui seguirà la registrazione della Corte dei conti e la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (ragione per cui il decreto non è ancora in vigore), si conclude il processo di definizione delle norme d'attuazione della legge di Stabilità 2016 (legge 208/2015) in materia di detassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale.

La legge 208/2015 ha reintrodotto l'**imposta forfetaria del 10%** sui **premi di risultato** e sulle **distribuzioni di utili ai lavoratori** con reddito da lavoro dipendente fino a 50.000 Euro ed entro un tetto annuo di 2.000 Euro e ha ridisegnato la disciplina fiscale del **welfare aziendale**, demandando a un decreto interministeriale (quello appena firmato) il compito di delineare gli aspetti caratterizzanti della nuova disciplina, che si differenzia sensibilmente dal passato.

La norma è strutturale e viene finanziata attraverso una riduzione permanente del fondo per l'occupazione. Non ha quindi valenza limitata al solo anno 2016.

Il comma 182 dell'art. 1 della legge 208/2015 dispone espressamente:

lavoro in ... breve

circolare informativa 3/2016 – 31.3.2016
Studio Associato Picchio e Gorretta
Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858
e-mail: info@picgor.it
sito web: www.picgor.it

182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una **imposta sostitutiva** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali **pari al 10 per cento**, entro il **limite di importo complessivo di 2.000 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, nonché le **somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa**.

I maggiori cambiamenti rispetto al passato riguardano l'ambito delle attribuzioni economiche soggette a imposta sostitutiva e i criteri di misurazione.

Rispetto al regime operante fino al 2014 varia la stessa nozione di premio, nel cui ambito vanno oggi ricondotte le sole «**somme di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione**» e non, quindi, il più ampio concetto di retribuzione di produttività, adottato in passato, in cui venivano incluse, ad esempio, anche eventuali quote o maggiorazioni retributive. In sostanza, non saranno più soggetti al regime agevolato i compensi per lavoro straordinario, notturno, ecc.

Il tratto fortemente innovativo introdotto dalla legge di Stabilità consiste nella necessità che si **misuri effettivamente** l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e non la mera potenzialità di tale incremento; in pratica, occorre che gli incrementi siano documentabili, misurabili, reali e dimostrabili. La tassazione agevolata opererà solo nei confronti di somme erogate a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dei risultati aziendali, i cui **criteri e regole di misurazione dovranno essere innanzitutto concordati e recepiti nel contratto collettivo di secondo livello, aziendale o territoriale**. Non sarà, pertanto, possibile assoggettare a tassazione agevolata somme erogate unilateralmente dal datore di lavoro, ancorché a fronte di effettivi incrementi di produttività, redditività, ecc. in quanto è espressamente richiesta la presenza di una contrattazione collettiva di secondo livello che detti parametri e modalità di calcolo e di verifica della spettanza dei premi rivolti alla generalità o a categorie di lavoratori.

Il DM in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale prevede espressamente (art. 2, comma 2):

I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lett. a) - [ossia: 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 rappre-

sentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria] - devono prevedere **criteri di misurazione e verifica** degli incrementi di produttività, redditività, 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 definitivo dall'accordo, il cui **raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.**

Un altro aspetto di particolare interesse attiene al coinvolgimento paritetico dei lavoratori, cui la norma subordina l'incremento a 2.500 € della quota soggetta a tassazione sostitutiva. Al riguardo, non vengono posti particolari vincoli o definite specifiche modalità con cui darne attuazione, ma ciò che rileva è che il **coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro avvenga sulla base di strumenti e modalità espressamente previsti dal contratto collettivo** aziendale o territoriale, chiarendo, in tal modo, che il vantaggio dell'incremento della soglia cui applicare la tassazione forfetaria non potrebbe trovare applicazione laddove il datore adottasse le medesime misure unilateralmente. Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori non è richiesto espressamente per la parte di premio "detassabile" fino a 2.000 €.

Viene posta particolare attenzione all'**attività di controllo e monitoraggio**. Come per il passato, infatti, è richiesto il **deposito, in via telematica ed entro 30 giorni dalla sottoscrizione, del contratto aziendale o territoriale e dell'autocertificazione con cui se ne attesta la conformità alle previsioni di legge**, ma a tale adempimento si aggiunge, oggi la compilazione di una scheda – l'allegato 1 richiamato all'articolo 5 del decreto – con cui vengono richieste una serie di informazioni necessarie ad un puntuale e immediato monitoraggio del fenomeno. Nella sezione 6 del modello allegato alla presente circolare si possono evincere quali potrebbero essere gli indicatori da utilizzare nella contrattazione collettiva di secondo livello per individuare esattamente i parametri cui conformare i premi ai fini della tassazione agevolata.

In merito all'efficacia delle nuove disposizioni, trova conferma, tutt'altro che scontata, la possibilità di applicare il regime di favore anche alle erogazioni effettuate nel 2016 ma riferibili a risultati aziendali relativi al 2015, sempreché, naturalmente, ciò avvenga nel rispetto di tutte le condizioni e i limiti posti dalla legge e dal decreto. Se il contratto collettivo di secondo livello che attribuisce un premio di risultato per il 2015 conforme alle prescrizioni della norma e del decreto è già stato sottoscritto ma non depositato, dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale, onde consentire di applicare la tassazione agevolata anche sui premi ivi previsti per l'anno 2015.

Per quanto riguarda i criteri soggettivi, l'applicazione della imposta agevolata trova applicazione solo:

- per i lavoratori dipendenti (titolari di un contratto di lavoro **subordinato**) del solo **settore privato**

- che abbiano **percepito nell'anno precedente quello di percezione dei premi detassabili un reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a 50.000 € al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva**

- che non abbiano fatto **espressa rinuncia scritta** indirizzata al datore di lavoro sostituto di imposta, dichiarando di non voler beneficiare dell'imposta sostitutiva.

Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore dipendente attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno. In mancanza di tale attestazione il beneficio non potrà essere riconosciuto.

Il comma 184 dell'art. 1 della legge 208/2015 dispone l'esenzione da imposizione sia ordinaria, sia ridotta, delle attribuzioni a titolo di premio di risultato in applicazione della contrattazione collettiva di secondo livello quando le stesse invece di essere monetizzate in busta paga vengano fruiti in tutto o in parte, su richiesta del lavoratore, sotto forma di beni o servizi non monetizzabili (cd. *welfare* aziendale ad es. sotto forma di servizi – erogati a familiari che possono beneficiare delle detrazioni fiscali - di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio ovvero fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti). La fruizione di detti beni o servizi può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico, non fruibili da persone diverse dal titolare e non monetizzabili.

DENUNCIA DI INFORTUNIO: NON SI ALLEGA PIU' IL CERTIFICATO MEDICO E VIENE MENO L'OBLIGO DI TRASMETTERE LA COPIA PER LA PUBBLICA SICUREZZA.

Dal 22.3.2016 l'obbligo di invio telematico del certificato medico non spetta più al datore di lavoro del dipendente vittima d'**infortunio o di malattia professionale**, ma al medico o alla struttura sanitaria che per prima gli presta assistenza.

Sul punto è intervenuta l'INAIL con la circolare n. 10 del 21.3.2016, i cui contenuti si riepilogano di seguito.

Dopo 180 giorni dalla sua entrata in vigore diventano operative le disposizioni previste dall'articolo 21 del D.Lgs. 151/2015 in materia di semplificazioni e che vanno a modificare l'articolo 53, lettera b) del DPR 1124/1965, secondo cui ora "*qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore*".

Il Ministero della salute con circolare n. 7348 del 17.3.2016, ai fini dell'individuazione dei soggetti tenuti all'obbligo dell'invio telematico dei certificati medici ha chiarito il concetto di **prima assistenza**. In proposito, la circolare recita "*il generico riferimento a qualunque medico, contenuto nella disposizione, non attiene a tutti i medici iscritti all'ordine che occasionalmente potrebbero, in situazioni di urgenza o di emergenza, es-*

sere chiamati ad intervenire per prestare un primo soccorso ad un soggetto vittima di infortunio. È da ritenere infatti che il riferimento a qualunque medico è necessariamente da circoscrivere alla sola previsione di richiesta di intervento professionale che rientri in una prestazione inquadrabile come prima assistenza intesa quale prestazione professionale qualificata rientrante nell'ambito di procedure organizzative strutturate per fornire assistenza medica, anche solamente di base". Si deve, quindi, ritenere che il medico che si trovasse a passare casualmente sul luogo di un incidente (infortunio in itinere) e prestasse la sua opera, non eroga una prima assistenza nel senso inteso dalla norma.

La circolare del Ministero della salute interviene anche in merito al termine dell'invio della certificazione medica, stabilendo che l'obbligo si considera correttamente assolto ogniqualvolta la compilazione del certificato e il relativo invio siano avvenuti entro le ore 24 del giorno successivo all'intervento di prima assistenza nei termini su specificati.

Il datore di lavoro continuerà a effettuare la denuncia obbligatoria in modalità telematica all'INAIL (entro due giorni per l'infortunio e cinque per la malattia professionale), ma **senza l'invio contestuale del certificato medico**, mentre **resterà a suo carico l'indicazione nella denuncia dei riferimenti del certificato medico resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore**. Su questo punto, nel nuovo applicativo messo a disposizione dall'INAIL la ricerca del certificato medico avviene digitando il codice fiscale del lavoratore, il numero identificativo del certificato medico e la data di emissione dello stesso.

Il lavoratore infortunato - tenuto a dare avviso immediato di qualsiasi infortunio ed entro 15 giorni di qualsiasi malattia professionale - **deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data di rilascio e i giorni di prognosi relativi all'evento**. Dal momento in cui il datore ha a disposizione questi ultimi dati inizia a decorrere il termine previsto dai commi 1 e 5 dell'articolo 53 per l'irrogazione delle sanzioni conseguenti alla mancata osservanza dell'obbligo di denuncia d'infortunio o di malattia professionale, che variano da un minimo di 1.290 a un massimo di 7.745,00 €.

In fase di avvio del nuovo regime, nel caso in cui il lavoratore non disponga del numero identificativo del certificato, deve continuare a fornire al datore di lavoro il certificato medico in forma cartacea

Nei casi di infortunio occorsi al **titolare artigiano** (non ai dipendenti della ditta artigiana, per i quali si applicano le regole ordinarie), ove questi si trovi nell'impossibilità di provvedervi direttamente, l'obbligo di denuncia nei termini di legge è assolto con l'invio telematico del certificato da parte del medico o della struttura sanitaria che presta la prima assistenza, ferma restando la necessità di inoltrare comunque la denuncia/comunicazione per le relative finalità assicurative.

L'INAIL ha chiarito nella circolare che il certificato medico potrebbe non essere immediatamente disponibile nell'applicativo nel caso in cui il documento sia stato trasmesso via PEC, opzione possibile finché il sistema non entrerà a regime. In questa circostanza il datore di lavoro nella denuncia deve sempre individuare il numero identificativo del certificato nonché la data di rilascio e solo nel caso in cui si verifichi

un'impossibilità oggettiva di reperire il numero identificativo "nella denuncia deve essere indicato un numero fittizio purché di 12 caratteri numerici". Qualora, tuttavia, il numero identificativo del certificato e la data di rilascio risultino diversi da quelli processati dall'Istituto, la circolare INAIL chiarisce che la circostanza non porterà a una sanzione amministrativa o al rigetto della denuncia.

In attesa delle implementazioni dell'applicativo, sono stati predisposti due nuovi moduli per l'invio telematico delle denunce di malattia professionale o di silicosi (Mod. 101-RA) e di infortunio (Mod 4bis RA), scaricabili dal sito internet dell'Inail nella sezione [Modulistica](#).

Ultima novità importante sul fronte delle semplificazioni - introdotte dal D.Lgs. 151/2015 modificando l'articolo 54 del DPR 1124/1965 - dal 22.3.2016 **non è più a carico del datore di lavoro**, ma dell'INAIL, **l'obbligo di segnalazione degli infortuni mortali o con prognosi a trenta giorni alle autorità di pubblica sicurezza e alle DTL**. Sul punto la circolare chiarisce che in questa prima fase la segnalazione verrà trasmessa via PEC e non in cooperazione applicativa.

LAVORO INTERMITTENTE: APPLICABILE LA TABELLA ALLEGATA AL REGIO DECRETO 6.12.1923 N. 2657, CONTENENTE UN ELENCO DI ATTIVITA' CONSENTITE.

Il Ministero del Lavoro rispondendo a un'istanza presentata da Federalberghi in merito alla corretta interpretazione dell'articolo 13, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, ha ribadito la piena applicabilità del decreto ministeriale 23 ottobre 2004 ai sensi del quale è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, numero 2657 (vedi allegato).

La precisazione ministeriale è oltre modo opportuna, in quanto con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015 il ricorso alle prestazioni di lavoro intermittente è stato demandato alla contrattazione collettiva, ferme restando le ipotesi soggettive previste dall'articolo 13, comma 2 dello stesso decreto che prevedono l'utilizzo del lavoro intermittente con soggetti:

- con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno,
- con più di 55 anni.

In mancanza di una espressa previsione nel CCNL, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, così come previsto dall'articolo 55, comma 3 del D.Lgs. 81/2015 il quale prevede che "sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti".

In mancanza del decreto previsto dal D.Lgs. 81/2015 e delle disposizioni contrattuali, senza la precisazione ministeriale il ricorso al lavoro intermittente sarebbe stato possibile solo con i lavoratori in possesso dei requisiti soggettivi di età.