

Il 14 giugno scorso è stato sottoscritto l'accordo di Gruppo che definisce il premio aziendale (VAP) relativo all'anno 2015.

Con la Legge di stabilità 2016 e il relativo Decreto Attuativo del 25.03.2016 è stata introdotta una disposizione strutturale nel nostro ordinamento che disciplina un regime agevolato di natura fiscale per le somme corrisposte a titolo di "premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" e che si pone come strumento stabile di sostegno alla contrattazione di secondo livello non essendo previsto alcun limite temporale alla sua applicazione.

Il Legislatore in particolare ha molto esteso il novero delle fattispecie che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente (detassazione di quei beni e servizi che vanno a comporre il c.d. welfare aziendale) distinguendo tra somme incentivate (max 2.000 euro cash) e valori fiscalmente agevolati, portando la soglia dei redditi da lavoro dipendente a tassazione agevolata, a 50.000 euro.

Questa nuova fiscalità ha spinto azienda e le scriventi Organizzazioni Sindacali a ricercare e condividere un diverso impianto e di raggiungere l'accordo e depositarlo presso la D.P.L. proprio a ridosso dei termini previsti dalla pubblicazione in G.U. del decreto interministeriale, per consentire ai lavoratori di poter cogliere i nuovi vantaggi fiscali e anche di sfruttare al meglio l'incremento di valore netto del premio complessivo. Per far comprendere il delicato percorso negoziale, dobbiamo inoltre sottolineare che la circolare l'Agenzia delle Entrate che avrebbe dovuto fugare i non pochi dubbi e le interpretazioni sui nuovi demandi normativi a tutte le aziende che in questo periodo si accingevano a firmare accordi sindacali per i premi aziendali, è uscita solo il giorno 15 giugno, troppo tardi sul termine ultimo per il deposito degli accordi, ma fortunatamente chiarificatrice.

[comunicato](#)