



Premi di Produttività, Ritorna la Decontribuzione. Ecco cosa Cambia

La manovra bis ha reintrodotta una decontribuzione del 20% per il datore di lavoro ed uno sgravio totale per il lavoratore in presenza di accordi sindacali di natura paritetica.

Ok alla decontribuzione dei **premi di produttività**. In caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ossia in presenza di un contratto collettivo aziendale o territoriale, stipulato da associazioni sindacali che preveda premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione misurabili e verificabili i datori di lavoro potranno beneficiare di un abbattimento dell'aliquota contributiva **del 20%** su un **massimo imponibile di 800 euro** ed una decontribuzione totale in favore del lavoratore. Lo prevede l'articolo 55 del decreto legge 50/2017 convertito con la legge 96/2017 (manovra bis).

Tali agevolazioni sono riconosciute a condizione che sia stato sottoscritto, secondo le regole contenute nella legge di stabilità 2016 e nel successivo decreto interministeriale 25 marzo 2016, un **contratto collettivo di secondo livello** nel quale si prevedano specifiche **forme di partecipazione paritetiche dei lavoratori**.

Il regime dei premi di produttività

L'attuale disciplina generale (prevista solo per i lavoratori dipendenti del settore privato) prevede, come noto, un regime tributario specifico, consistente in **un'imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, **pari al 10%**, concernente esclusivamente le somme corrisposte in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Gli emolumenti retributivi che possono essere ammessi al trattamento fiscale agevolato consistono nella parte variabile dello stipendio la cui corresponsione sia **legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa**.

L'ambito dei soggetti ammessi al regime in esame è costituito dai titolari di reddito da **lavoro dipendente privato di importo non superiore**, nell'anno precedente quello di percezione, a **80.000 euro** entro un massimale di **3mila euro lordi**, che salgono a **4 mila** per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Si ricorda che, ai sensi dell'art. 4 del citato decreto, il coinvolgimento paritetico è riconosciuto qualora i contratti collettivi prevedano, in merito, strumenti e modalità "da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo

esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione" - con esclusione dei gruppi di semplice consultazione, addestramento o formazione - e la costituzione di strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti".

Decontribuzione con tetto ad 800 euro della sola aliquota IVS

Riguardo a queste ultime e limitatamente ai contratti collettivi sottoscritti dalla data del 24 Aprile 2017, data di entrata in vigore del decreto legge 50/2017, il legislatore ha **soppresso il massimale più elevato**, con conseguente abbassamento della somma massima ammessa a godere del beneficio della tassazione sostitutiva al **limite di 3mila euro** in cambio, con riferimento ad una quota degli emolumenti **non superiore a 800 euro**, di una riduzione, **pari a venti punti percentuali**, dell'aliquota contributiva pensionistica a carico del datore di lavoro, dell'esclusione di ogni contribuzione a carico del dipendente e della corrispondente riduzione dell'[aliquota di computo](#) per il calcolo del trattamento pensionistico (nell'ambito del sistema cosiddetto contributivo).

Gli effetti per il lavoratore

In definitiva su un premio di produttività di mille euro il datore di lavoro pagherà una aliquota IVS pari al 3,81% sulla quota sino ad 800 euro (cioè un contributo pari a 30,48 euro) ed il 23,81% sulla quota eccedente, mentre il dipendente pagherà il contributo del 9,19% solo sulla quota eccedente gli 800 euro. Il vantaggio in apparenza sarà per entrambe le parti anche se, in realtà, **il lavoratore dovrà fare i conti con una pensione di importo minore**. A differenza del passato quando il dipendente si vedeva sempre accreditare contribuzione piena ai fini della pensione anche sulle somme oggetto del beneficio in questione, la norma introdotta dal Governo prevede, invece la **contestuale riduzione** dell'aliquota di computo (33%) che viene utilizzata per la determinazione della misura della pensione nel [sistema contributivo](#). Dunque questa volta l'operazione per il lavoratore è molto meno vantaggiosa rispetto al passato. Dato il nocumento stupisce, inoltre, il fatto che **non sia stata prevista la facoltà di rinuncia** da parte del lavoratore alla suddetta operazione tenuto conto, invece, che il regime dei premi di produttività consente sempre la rinuncia al regime tributario agevolato per il dipendente.