

Premi produttività tassati al 10%: vale in casi ben circostanziati

di [Danilo Sciuto](#)

Pubblicato il 19 Maggio 2022

Il Fisco ha specificato che, per poter fruire dell'**agevolazione fiscale** su eventuali **premi di produttività**, occorre che gli **accordi aziendali** vengano **recepiti a livello nazionale, dalla contrattazione collettiva**.

La legge finanziaria per il 2016 ha introdotto una modalità di **tassazione agevolata** consistente nell'**applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali** nella misura **del 10%** ai “*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 dei criteri definiti con*” un [decreto emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il 25/3/2016](#).

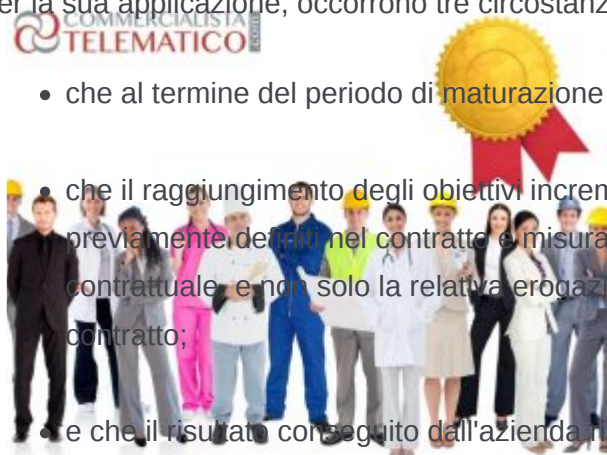
Tassazione agevolata dei premi di produttività: condizioni

Per la sua applicazione, occorrono tre circostanze concomitanti:

- che al termine del periodo di **maturazione** del premio, l'obiettivo prefissato sia raggiunto;

- che il raggiungimento degli obiettivi incrementali alla base della maturazione del premio, **previamente definiti nel contratto e misurati al termine del periodo congruo stabilito su base contrattuale**, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto;

- e che il risultato conseguito dall'azienda **risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio stesso**.



Premi di risultato e regolamento aziendale: il fondamentale recepimento nella contrattazione collettiva nazionale

Occorre che la **corresponsione dei premi** sia **legata** non tanto a generici contratti, ma **a contratti collettivi di secondo livello** (di cui all'art. 51 del DLgs. 81/2015).

Nel caso in cui criteri e modalità di attribuzione dei **premi di produttività** a livello di Gruppo siano definiti quindi mediante un (semplice) **regolamento aziendale**, tale strumento è del tutto diverso dagli accordi collettivi aziendali o territoriali richiamati dal quadro normativo in esame.

Il regolamento aziendale, infatti, essendo uno strumento unilaterale del datore di lavoro, è ispirato ad una logica diversa da quella del dialogo sociale e della contrattazione collettiva, con cui invece le parti regolano in maniera condivisa i diversi aspetti che incidono sul rapporto di lavoro all'interno dell'azienda.

Ha rilevanza, dunque, che **il regolamento aziendale** risulti essere **recepito in un accordo collettivo aziendale**.

In mancanza, non è applicabile il regime fiscale agevolativo suindicato, mancando le condizioni per l'applicazione della disciplina in esame.

In tal senso, la [risposta ad interpello dell'Agenzia Entrate n. 265 dello scorso 17 maggio](#).

Abbiamo trattato l'argomento in passato negli articoli:

[Premi di produttività anno 2023: la Legge di Bilancio fissa la tassazione sostitutiva al 5 per cento](#)

[Detassazione Premi di Risultato erogati in esecuzione di contratti aziendali](#)

[Detassazione premi di produttività 2017: le istruzioni INPS](#)

A cura di Danilo Sciuto

Giovedì 19 maggio 2022