

Premi produttività con tassazione superagevolata anche nel 2024

di [Danilo Sciuto](#)

Publicato il 9 Febbraio 2024

Anche per il 2024 è confermata la tassazione agevolata dei premi di produttività. Vediamo i casi di applicazione ed esclusione di tale agevolazione e le opzioni previste per il lavoratore dipendente.

La proroga della ulteriore riduzione dell'aliquota di tassazione dei premi di produttività o di risultato, disposta in origine dalla legge di bilancio per il 2023 e prorogata della legge di bilancio per il 2024, offre lo spunto per riassumere brevemente i tratti essenziali della fattispecie. **Nell'ambito della retribuzione ai dipendenti del solo settore privato**, trova applicazione una tassazione particolarmente agevolata di una sua eventuale componente, ovvero **i premi di risultato legati ad incrementi di produttività**.

Vediamo prima di tutto di definire tecnicamente tale elemento retributivo.



Cosa sono i premi di produttività o di risultato?

Al riguardo, vale l'art. 2 del DM 25/03/2016, per il quale **essi sono somme di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**; non sono tali, dunque, le voci retributive cosiddette "aggiuntive" (maggiorazioni di retribuzione o straordinari, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro). *NdR. [Vedi qui i prossimi adempimenti per la certificazione della parità di genere](#)* Per quanto attiene al citato "incremento", la CM 28/2016 ha affermato che l'incremento può consistere nell'aumento della produzione, in un risparmio dei fattori produttivi o nel miglioramento della qualità di prodotti o processi, deve essere obiettivamente misurabile con indicatori definiti dalla contrattazione collettiva. Inoltre, il

risultato conseguito dall'azienda deve risultare incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio. Ciò puntualizzato, passiamo alla norma agevolativa.

Le agevolazioni sulla tassazione dei premi di produttività nel tempo

Già con la L. n. 208/2015 (nota come legge di bilancio per il 2016) il legislatore ha messo a regime l'imposizione sostitutiva del 10%. Tale aliquota è stata successivamente ridotta alla metà, ad opera di un'altra legge di Bilancio (ossia la L. n. 197/2022), in particolare al comma 63 dell'articolo 1. La riduzione era stata prevista in via transitoria, per il solo anno 2023.

Le misure per il 2024

La legge di bilancio 2024, (Legge 213/2023), nell'articolo 1, comma 18, **ha confermato detta riduzione al 5% anche per i premi di risultato e produttività corrisposti nel 2024.**

Quando si applica tale agevolazione?

Sono esclusi dall'imposta sostitutiva i titolari di reddito di lavoro "assimilato" a quello dipendente (si veda articolo 50, comma 1 lett. c-bis) del TUIR); è il caso, ad esempio, degli amministratori di società di capitali. **L'agevolazione si applica solo se il dipendente interessato ha conseguito nel 2023 un reddito da lavoro dipendente (ovviamente lordo) non superiore ad € 80.000.** Al riguardo, si precisa che a tali fini vanno considerati i soli redditi di lavoro dipendente erogati nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione che sono soggetti a tassazione ordinaria (escludendo quindi TFR, arretrati, ecc.); in sostanza, l'agevolazione spetta sia nel caso in cui nell'anno precedente non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente, sia se il limite di € 80.000 sia superato per effetto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente. Naturalmente, i premi in commento non possono essere stabiliti semplicemente tra le parti, ma devono essere disciplinati dal contratto collettivo di secondo livello, territoriale o aziendale applicato, di cui all'art. 51 D. Lgs. n. 81/2015, che è da depositare telematicamente presso l'Ispettorato del lavoro competente entro trenta giorni dalla sottoscrizione. **C'è un limite massimo dei premi agevolabili, che è pari ad € 3.000,00, oppure a € 4.000,00 per le aziende che "coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro". Tali importi sono da considerare al netto dei contributi previdenziali** ed ovviamente al lordo della ritenuta del 5%. Gli eventuali importi eccedenti sono assoggettati alla tassazione ordinaria.

Il lavoratore può rinunciare all'agevolazione

E' chiaro che, **in talune situazioni soggettive, l'applicazione dell'imposta sostitutiva può penalizzare il lavoratore**; è il caso del dipendente che ha elevati oneri detraibili o deducibili; proprio per questo, **è previsto che il lavoratore possa rinunciare alla tassazione sostitutiva, optando per la tassazione ordinaria** (opzione da presentare per iscritto al datore di lavoro). Tale scelta non deve essere necessariamente fatta all'inizio dell'anno, ma anche in sede di dichiarazione annuale, con conseguente conversione dei premi su cui è stata applicata l'imposta sostituita in reddito imponibile, e della relativa imposta sostitutiva in ritenuta d'acconto Irpef.

L'erogazione del premio tramite fringe benefits

Ma il dipendente ha anche un'altra possibile opzione, ossia quella di scegliere di fruire dei premi produttività non in denaro, ma mediante fruizione di determinati servizi; in questo caso, tra l'altro, opera la totale detassazione, senza quindi nemmeno l'imposta sostitutiva del 5%. *NdR: potrebbe interessarti consultare anche: [Fringe benefits 2024: cos'è cambiato con l'ultima Legge di bilancio?](#)*
[Settore turistico: detassazione del lavoro notturno e festivo](#)

Danilo Sciuto Venerdì 9 Febbraio 2024