

La detassazione del premio di produttività: quali opportunità ci sono?

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 27 Febbraio 2016

la detassazione del premio di produttività è ormai definitivamente entrata a far parte delle misure adottate per ridurre il cuneo fiscale sul costo del lavoro: analizziamo in quali casi pratici il premio di produttività può essere utile per aumentare le disponibilità del lavoratore e ridurre il costo del lavoro a carico dell'azienda

La detassazione del premio di produttività è stata resa strutturale ad opera della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), pertanto tale regime fiscale agevolato, che interessa il salario di produttività, è ormai definitivamente entrato a far parte delle misure adottabili per ridurre il cuneo fiscale.

Con riferimento agli importi ed ai lavoratori potenzialmente interessati dalla misura, le somme massime detassabili per il 2016 sono pari a **2.000 euro**, innalzabili a **2.500 euro** qualora i lavoratori siano coinvolti nell'organizzazione del lavoro, mentre, rispetto alle precedenti versioni della misura, è stata ampliata la platea dei potenziali beneficiari, in quanto la soglia di reddito dell'anno precedente da non superare per aver diritto alla detassazione, è pari a 50.000 euro.

Tale dato, normalmente, è in possesso del datore di lavoro e immediatamente verificabile: qualora invece un lavoratore, nel 2015, sia stato in tutto o in parte dipendente di altra impresa, il datore di lavoro dovrà provvedere ad acquisire un'autocertificazione da cui si evinca l'importo del reddito percepito.

Per comprendere quando risulta applicabile la detassazione, è necessario, in prima battuta, fornire una **definizione di premio di risultato**; si tratta di tutte quelle somme, variabili nell'ammontare, la cui corresponsione è correlata, in maniera stretta, ad incrementi di produttività, redditività, efficienza, innovazione e qualità.

È inoltre fondamentale che ciò che riguarda la determinazione del premio, sia misurabile e verificabile.

I criteri, alla base di “misura” e “verifica” saranno definiti da un decreto interministeriale che dovrebbe essere emanato entro la fine del mese di febbraio 2016; in particolare, tale decreto, dovrà, indicare i modi di misurazione degli indici, le modalità attuative e operative della detassazione.

La Legge di Stabilità ha inoltre previsto che il periodo obbligatorio di congedo per maternità risulti utile ai fini della determinazione del premio.

Per quanto riguarda la tipologia di somme detassabili, è necessario far riferimento ai premi disciplinati dagli accordi territoriali, sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o aziendali, sottoscritti dalle RSA o dalle RSU, come previsto nell’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

La contrattazione che legittima la detassazione, quindi, è comunque quella collettiva, seppur territoriale o aziendale. Quest’ultima, nello specifico, suscita particolare interesse.

I soggetti abilitati alla firma dei contratti aziendali, risultano dunque i seguenti:

- le RSA che siano espressione delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (con esclusione, quindi, delle altre RSA che non hanno tali caratteristiche);
- le RSU, nel rispetto degli accordi sulla rappresentanza (es. Confindustria, Confcommercio) e dei principi ivi sanciti.

È poi opportuno rammentare che sia i contratti aziendali che quelli territoriali devono essere depositati, esclusivamente in via telematica, presso l’Ispettorato territoriale del Lavoro competente per territorio: sarà poi l’Ufficio a metterli a disposizione, sempre in via telematica, dell’Agenzia delle Entrate e degli altri Enti interessati. Le tempistiche di tale adempimento, saranno probabilmente contenute nel citato decreto interministeriale, di prossima emanazione.

Per quanto riguarda i vantaggi per il singolo lavoratore, sui premi di produttività verrà applicata una imposta sostitutiva ai fini dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

È fatta salva, comunque, la facoltà di una rinuncia che deve essere comunicata per iscritto.

C'è inoltre un'altra importante novità, quella relativa alla possibilità per il lavoratore di chiedere che le somme finalizzate alla produttività siano impiegate, in tutto od in parte, per la fruizione di **servizi di welfare**; in questo caso le somme non sarebbero soggette ad alcun prelievo fiscale.

Si tratta di servizi di welfare in senso lato come, a titolo esemplificativo, la frequenza per i figli di asili nido, di ludoteche, di centri estivi e invernali o l'assistenza a familiari non autosufficienti.

Infatti, con il comma 190 della Legge di Stabilità 2016, è stato integrato il Testo Unico delle Imposte sui Redditi (D.P.R. n. 917/1986), arricchendo l'elenco delle poste che non concorrono a formare il reddito:

- l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100 (specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto);
- le somme, i servizi e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti per la fruizione, da parte di familiari indicati nell'art. 12, dei servizi 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 a favore dei medesimi familiari;
- somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o no autosufficienti indicati nell'art. 12.

Infine, è necessario ricordare che è venuta meno la decontribuzione relativa agli accordi di secondo livello a causa del mancato rifinanziamento della misura, nonostante anch'essa, nel passato, era stata resa strutturale.

25 febbraio 2016

Sandra Paserio e Giulia Vignati