



normativa

LA DECONTRIBUZIONE SUI PREMI DI PRODUTTIVITA' CON IL COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI (ART. 55 LEGGE 97/2017)

La Manovra correttiva 2017 ha previsto una parziale decontribuzione sulle somme erogate dalle imprese a titolo di premio di risultato. Il vantaggio contributivo, che si aggiunge al beneficio fiscale, è riconosciuto a condizione che il dipendente non abbia percepito nel 2016 redditi di lavoro dipendente di importo superiore a 80.000 euro. Per la sola decontribuzione è previsto, **inoltre, che i dipendenti siano effettivamente coinvolti nell'organizzazione del lavoro**. Rimane ferma la possibilità per il lavoratore di scegliere, in sostituzione del premio, le misure di welfare messe a disposizione dal datore di lavoro.

Gli accordi per l'erogazione del premio di risultato sottoscritti dal 25 aprile 2017 da imprese che coinvolgono i dipendenti nell'organizzazione del lavoro possono fruire di una parziale decontribuzione.

Novità della Manovra correttiva

L'articolo 55 della Manovra correttiva 2017 interviene sul regime fiscale e contributivo delle somme erogate a titolo di premio di risultato (art. 1, commi da 182 a 189, della L. 28 dicembre 2015, n. 208), con due modifiche:

- gli accordi collettivi sottoscritti a far data dal 25 aprile 2017 possono beneficiare della riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva pensionistica a carico del datore di lavoro e dell'esclusione di ogni contribuzione a carico del dipendente su un importo massimo di 800 euro, a condizione che i lavoratori siano effettivamente coinvolti pariteticamente nell'organizzazione del lavoro;
- viene meno l'innalzamento da 3.000 a 4.000 euro della soglia di detassazione riconosciuto sulle somme erogate a titolo di premio di risultato dalle aziende che coinvolgono i lavoratori in detta organizzazione secondo le modalità stabilite dal decreto ministeriale di attuazione;
- con riferimento alla quota non assoggettata da parte del lavoratore è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo pensionistico.

Quadro normativo

L'articolo 55 del decreto legge n. 50 del 24 aprile 2017 sostituisce in tal senso il comma 189 della legge di Stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208, come modificato dalla legge di Bilancio per il 2017, n. 232/2016), che riconosceva l'applicazione del suddetto maggior limite rispetto alla soglia dei 3.000 euro su cui può essere applicata l'imposta del 10 per cento sostitutiva di IRPEF e addizionali in caso di erogazione di premi di risultato aventi le caratteristiche stabilite dalla legge richiamata.

Come e quando opera la decontribuzione

Appare utile sottolineare che la riduzione dei contributi opera solo in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, che secondo l'articolo 4 del DL 25 marzo 2015, pubblicato il 16 maggio 2015, si realizza "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, e che prevedono 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". Precisa la stessa norma che non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui sopra i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione, il che rende difficilmente applicabile il beneficio della contribuzione ridotta realtà aziendali di piccole e medie dimensioni.

Contratti stipulati prima del 24 aprile 2017

Ai contratti stipulati prima del 24 aprile 2017 continueranno ad applicarsi le disposizioni previgenti che sono peraltro confermate per cui i premi, per essere detassati e decontribuiti, debbono essere:

- di ammontare variabile;
- collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e oggettivamente verificabili sulla base di criteri definiti dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016;
- previsti dalla contrattazione di secondo livello avente i requisiti di cui all'articolo 51 del Dlgs.n.81/2015;
- trasmessi telematicamente alla competente Direzione territoriale del lavoro.

Requisiti per fruire dei benefici fiscali e contributivi

Per fruire del beneficio sia fiscale che contributivo il dipendente non deve aver percepito nel 2016 redditi di lavoro dipendente di importo superiore ad euro 80.000.

Ai requisiti di cui sopra si aggiunge, per la sola decontribuzione, che i dipendenti siano stati effettivamente coinvolti nell'organizzazione del lavoro. Anche in questo caso la soglia per il beneficio fiscale si ferma a 3.000 euro, mentre è di soli 800 euro l'importo che fruisce della riduzione contributiva.

Rimane ferma la possibilità per il lavoratore di scegliere, in sostituzione totale o parziale del premio, misure di welfare messe a disposizione dal datore di lavoro. In tal caso operano le esclusioni dal reddito di lavoro dipendente previste dall'articolo 51 del TUIR che valgono sia ai fini fiscali che contributive, con un maggior vantaggio, quindi, sia per il lavoratore che per il datore.

Brescia, 30 giugno 2017

per informazioni Ufficio Relazioni Sindacali e Industriali Apindustria Brescia:
tel. 03023076 - fax 0302304108 - email sindacale@apindustria.bs.it