

Detassazione premi di produttività: come e quando si applica l'imposta agevolata del 5%

Simone Baghin - Consulente del lavoro in Vicenza

[Questo articolo fa parte dello Speciale Legge di Bilancio 2023](#)

Imposta sostitutiva del 5% per il 2023 applicabile ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. E' quanto previsto dalla legge di Bilancio, con esclusivo riferimento ai datori di lavoro, anche non imprenditori, del settore privato. Con riguardo all'ambito soggettivo, l'agevolazione trova applicazione per i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a 80.000 euro. Le somme e i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali. Schemi di riepilogo ed esempi possono aiutare nella corretta applicazione dell'agevolazione.

La legge di Bilancio 2023 ([L. n. 197/2022](#)), al comma 63 ha previsto la riduzione dal 10% al 5% dell'imposta sostitutiva all'Irpef e alle addizionali regionali e comunali sulle somme erogate sotto forma di premi di produttività di cui all'art. 1, c. 182, L. n. 208/2015.

Si tratta di una misura in vigore per il solo 2023 e con la chiara intenzione di ridurre il cuneo fiscale a favore dei lavoratori qualora la somma sia erogata a seguito di accordi aziendali e territoriali con i quali si prevedono incrementi di produttività, redditività, qualità e innovazione dei processi aziendali.

Resta confermato il limite delle somme ammesse ad agevolazione fiscale (3.000 euro annui) e la possibilità, a scelta del lavoratore, di convertire in tutto o in parte l'ammontare del premio di risultato ammesso a detassazione in beni e servizi di welfare aziendale.

Quadro normativo

L'art. 1, commi 182-190 della legge di Stabilità 2016 (L. n. 208/2015) ha previsto particolari misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro.

La misura attribuisce rilevanza alla contrattazione aziendale o territoriale di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, le cui previsioni assumono un ruolo centrale nella applicazione dei benefici.

In particolare, i commi da 182 a 189 della legge di Stabilità 2016 hanno reintrodotto, a decorrere dal 1° gennaio 2016, un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% per cento per i premi di produttività del settore privato, prevedendo anche la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di ricevere l'ammontare del premio detassato sotto forma di benefit detassati.

Datori di lavoro interessati ed esclusi

L'agevolazione è prevista con esclusivo riferimento al settore privato; sono escluse le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 ma possono invece beneficiare dell'imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di enti pubblici economici, in quanto non rientrano tra le amministrazioni pubbliche.

L'agevolazione spetta, anche:

- ai datori di lavoro non imprenditori;
- alle Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni.

Lavoratori beneficiari

L'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a 80.000 euro.

Al fine dell'applicazione del beneficio fiscale, sono richiesti due requisiti:

1. la natura del reddito prodotto (reddito da lavoro dipendente);
2. il limite reddituale 80.000 euro con riferimento all'anno precedente.

Per quanto riguarda il rispetto del limite reddituale di euro 80.000:

- deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro;
- deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni di cui all'art. 49, comma 2, del Tuir, equiparate ai redditi di lavoro dipendente dal medesimo articolo 49 del Tuir;

- va calcolato considerando unicamente il reddito soggetto a tassazione ordinaria; dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata;

- non comprende gli emolumenti premiali, nel caso in cui siano stati sostituiti, su scelta del dipendente, con le prestazioni di welfare aziendale escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del Tuir, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Quali sono le retribuzioni agevolabili

L'agevolazione consistente nell'imposta sostitutiva al 5% per il 2023 si applica, ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Riguardo alla definizione dei criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, viene fatto rinvio alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale.

Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva.

Per espressa previsione di legge, ai fini della determinazione dei premi di risultato va computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità, escludendo quindi che eventuali indicatori stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, riferiti ai giorni di presenza, possano penalizzare le assenze di maternità.

Possono essere ammessi al beneficio anche i ristorni ai soci lavoratori di cooperative.

Tra le retribuzioni agevolabili rientrano anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa e cioè gli utili distribuiti ai sensi dell'art. 2102 del codice civile.

Non si tratta quindi dell'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale bensì della modalità di erogazione della retribuzione, prevista dal libro V del codice civile nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, secondo la quale il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili.

La partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Presupposto della contrattazione collettiva

Ai fini della applicazione delle disposizioni fiscali agevolate, le somme e i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva, e quindi sia i premi di risultato sia gli utili da distribuire, devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali, di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il richiamo esplicito ai contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro.

Al contratto va demandata la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali e per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva è necessario inoltre che i contratti collettivi aziendali o territoriali siano depositati telematicamente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 25 marzo 2016.

Infine, è necessario che siano gli accordi contrattuali a riconoscere la possibilità di erogare i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente. In tale ipotesi, il controvalore del premio di risultato viene percepito netto dal lavoratore sotto forma di benefit, azzerando il cuneo fiscale.

Ammontare dei premi agevolabili

L'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionale e comunale, pari al 5% per il solo anno 2023 dei premi e somme erogati dal sostituto d'imposta, opera entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro annui lordi, sia per i premi di risultato sia per gli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti.