

## **Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50 – Modifiche alla disciplina dei benefici connessi alla corresponsione di premi di produttività.**

L'art 57<sup>1</sup> del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 ha apportato delle modifiche alla previgente disciplina dei benefici connessi alla corresponsione di premi di produttività.

La norma introduce un incentivo per le imprese, sotto specie di sgravio contributivo, sempre al fine di favorire la contrattazione di secondo livello che eroga premi di produttività.

Lo sgravio contributivo è previsto, per una quota di premio non superiore a 800 €, nella misura di 20 punti percentuali rispetto all'aliquota contributiva ordinaria dovuta per l'ivs (invalidità, vecchiaia, superstiti) dal datore di lavoro (poco meno del 24%).

Su questa quota di premio, invece, il lavoratore non paga alcun contributo ma, anche a ragione di ciò, la norma prevede che, con riferimento a questa quota di premio, è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici

La fruizione di questo beneficio contributivo, però, è condizionata all'adozione, da parte dell'impresa, di forme di coinvolgimento "paritetico" dei lavoratori, già previste dalla precedente normativa che, però, "premiava" l'adozione di queste forme di coinvolgimento da parte dell'impresa con l'innalzamento del tetto massimo del premio "detassabile".

In sostanza, la vera novità è che, a seguito dell'adozione di queste forme di coinvolgimento da parte dell'impresa, l'incentivo non consiste più in un incremento, della quota di premio fiscalmente agevolata (di cui, pertanto, godeva il lavoratore), bensì consiste in un abbassamento degli oneri sul lavoro di cui beneficiano anche le imprese.

L'art. 4 del D. M. 25 marzo 2016 (ossia il decreto che ha "attuato" la delega che era contenuta nella Legge di Stabilità per il 2016) ha già definito le modalità con le quali i

---

### <sup>1</sup> Art. 57

#### *(Premi di produttività)*

1. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 189 è sostituito dal seguente:

"189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici."

2. La disposizione di cui al comma 1 opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data."alla medesima data."

contratti collettivi di secondo livello (così come individuati dall'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015) possono disciplinare il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

In particolare, si prevede che il coinvolgimento dei lavoratori deve riguardare l'organizzazione del lavoro e deve realizzarsi attraverso un apposito piano.

Il Decreto specifica questa definizione attraverso un'esemplificazione di un modello di partecipazione ritenuto idoneo: *“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”*.

Il Decreto esclude espressamente, poi, che possano costituire modalità utili ai fini dell'accesso al beneficio aggiuntivo la costituzione di gruppi di lavoro di semplice:

- consultazione;
- addestramento;
- formazione.

A questo proposito, alcune importanti precisazioni sono poi contenute nella circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 dell'Agenzia delle Entrate .

La circolare si sofferma sulla necessità che il personale venga coinvolto *“in modo attivo”*, pur lasciando libera l'autonomia della contrattazione collettiva di individuare le specifiche modalità di coinvolgimento dei lavoratori,

Tale impegno attivo viene, in particolare, individuato nella possibilità che i lavoratori *“intervengano, operino ed esprimano opinioni”* di pari dignità rispetto ai responsabili aziendali così da determinare un *“impegno “dal basso”* al raggiungimento degli obiettivi perseguiti dal premio di risultato.

Naturalmente sarà opportuno che le imprese definiscano nei contratti delle modalità di coinvolgimento tali per cui, in caso di eventuali controlli, si possa dare evidenza e prova di quanto è avvenuto.

Infine, occorre tenere ben presente che il secondo comma dell'art. 57 specifica che il beneficio contributivo potrà essere fruito solo dalle imprese che introducano le forme di coinvolgimento paritetico attraverso la sottoscrizione di contratti di secondo livello successivi all'entrata in vigore del decreto legge (ossia dal 24 aprile 2017).

La stessa disposizione, poi, conferma che, per i contratti stipulati anteriormente alla data del 24 aprile 2017, continuano ad applicarsi le norme previgenti che, come ricordato, si limitavano a prevedere una misura di premio "detassabile" più elevata (elevazione del premio detassabile a 4.000 euro).