

## ***Decontribuzione dei premi aziendali e partecipazione dei lavoratori***

*La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha pubblicato, in data 2 maggio 2017, un interessante approfondimento con il quale fornisce alcuni chiarimenti in merito alla previsione del Decreto Legge n. 50/2017 sulla decontribuzione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.*

.....

La Fondazione dei Consulenti del Lavoro è intervenuta nuovamente sulla materia dei premi di produttività, approfondendo in particolare la disciplina della decontribuzione prevista nel caso di partecipazione paritetica dei lavoratori nell'individuazione dei criteri e delle condizioni alla base dell'accordo e nell'organizzazione del lavoro. Nell'approfondimento spiega in cosa consiste il coinvolgimento paritetico dei lavoratori ed analizza i requisiti per la decontribuzione e la misura dell'agevolazione,

Qui di seguito Vi ricordiamo i punti principali della previsione del Decreto, sulla base dell'approfondimento.

### ***La norma***

Ricordiamo che il Decreto Legge n. 50/2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 95 del 24 aprile 2017 ed entrato immediatamente in vigore, novellando la norma, ha sostituito integralmente il comma 189 dell'art. 1 della Legge n. 208/2015, che prevedeva l'innalzamento a 4.000€ (nel testo originario in vigore dal 2016 era 2.500€) delle somme oggetto di detassazione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Il Decreto ha infatti introdotto, alle condizioni già previste per la fruizione del beneficio fiscale, la riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro su un massimo imponibile di 800€ ed una decontribuzione totale a favore del lavoratore.

Il nuovo comma 189 sancisce un doppio vantaggio: per il datore di lavoro, il quale fruisce della diminuzione del costo nell'erogazione del premio, e per il lavoratore, il cui premio subisce il prelievo fiscale sostitutivo ma, almeno su una quota, non anche quello contributivo.

## ***I requisiti per la decontribuzione***

Per ottenere il beneficio premesso, è necessario:

- che sia stato sottoscritto un contratto collettivo aziendale o territoriale, stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze aziendali,
- che il contratto di cui sopra preveda premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione misurabili e verificabili e siano coinvolti pariteticamente i lavoratori.

Per espressa previsione normativa la decontribuzione opererà solo su premi e somme erogate in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017.

Per quelli sottoscritti nei periodi precedenti continueranno ad operare le disposizioni vigenti prima di tale data.

E' opportuno evidenziare come sia sempre necessario procedere, ai sensi di quanto previsto dal D.I. 25 marzo 2016, al deposito, con modalità esclusivamente telematiche ed entro i 30 giorni successivi alla sua sottoscrizione, del contratto collettivo presso le sedi dell'Ispettorato del Lavoro competenti per territorio unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel Decreto citato.

## ***La partecipazione dei lavoratori***

La norma, come già nella precedente formulazione, richiama la necessità di coinvolgere "pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188" al fine di poter riconoscere il beneficio su una quota di premio erogato.

- \* *La Fondazione spiega che l'inciso è un evidente rimando all'art. 46 della Costituzione il quale riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare nella gestione delle aziende nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi senza però esplicitare mai, in questo specifico contesto, un diritto alla partecipazione agli utili o al capitale.*

A tale collaborazione, ad esempio, si perviene, secondo quanto già previsto dal art. 4 del D.I. 25 marzo 2016, attraverso un piano che stabilisca la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operino i lavoratori e siano finalizzati al miglioramento delle aree produttive. E' necessario quindi che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni.

- \* *L'esigenza sottesa è quindi quella di promuovere forme di collaborazione e partecipazione dei prestatori di lavoro che determinino un incremento della competitività dei sistemi produttivi.*

Come già ricordato dalla circolare dell'Agenzia Entrate n. 28/E/2016, al fine di beneficiare della nuova previsione è necessario "che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro."

Sia il decreto interministeriale, sia la circolare sopra richiamata menzionano schemi organizzativi nel flusso di lavoro mirati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, escludendo al contempo che tale obiettivo possa essere condotto unicamente in gruppi di semplice consultazione, addestramento o formazione.

- \* *La difficoltà applicativa di queste particolari modalità di organizzazione aziendale e svolgimento della prestazione lavorativa hanno indubbiamente reso complessa la materiale realizzazione del coinvolgimento paritetico. Lo stesso Ministero del Lavoro ha reso noto che rispetto ai 13.543 gli accordi depositati il 15 luglio 2016, solo il 9,9% (1351 contratti) avevano previsto le forme paritetiche di engagement sopra richiamate.*

### ***La misura dell'agevolazione***

La L. n. 208/2015 da un lato aveva stabilizzato il regime di detassazione dei premi di produttività, ma dall'altro, al comma 191, aveva archiviato lo sgravio contributivo per le erogazioni di secondo livello, attivo già dal 1996 (art. 5 D.I. n. 166/1996) e poi stabilizzato dal 2007, attraverso l'azzeramento delle risorse del Fondo di cui all'art. 1 c. 68 della L. 247/2007.

- La nuova decontribuzione non interviene ripristinando i vecchi sgravi contributivi attivi fino al 2015, ma inaugura un nuovo regime (meno costoso per la finanza pubblica e complementare a quello della detassazione) che consiste nella riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota IVS (Indennità, Vecchiaia, Superstiti) a carico del datore di lavoro e nel completo esonero dai contributi da parte del lavoratore.
- Tale agevolazione è applicabile su massimo 800 euro annui concessi ai lavoratori sotto forma di premi di risultato da parte dei propri datori di lavoro a condizione che

l'impresa coinvolga pariteticamente i dipendenti nelle modalità sopra richiamate e che siano erogate in esecuzione di un contratto collettivo di secondo livello.

- Tale misura potrà essere riconosciuta unitamente alla detassazione dei premi, la quale sarà applicabile fino a un massimo di 3.000 euro annui, di cui, però, solo 800 euro potranno essere al contempo oggetto della riduzione contributiva in esame.

Rispetto all'ultima versione dello sgravio contributivo (disciplinata dal Decreto Interministeriale dell'8 aprile 2015 e dalla Circolare INPS n. 128/2015), l'abbattimento risulta in questo caso del 20 e non del 25%, e riferito alla sola contribuzione a finanziamento dell'Assicurazione Obbligatoria di Invalidità, Vecchiaia e Superstiti, mentre nel 2015 questa si applicava all'aliquota complessiva (escluso lo 0,3% di contributo aggiuntivo NASpl) a carico del datore di lavoro al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate. Non si rintraccia nella nuova decontribuzione alcun riferimento al vecchio limite di applicabilità dello sgravio per le somme riconosciute nel 2014, precedentemente ammesso su un massimo dell'1,60% della retribuzione contrattuale annua di ciascun lavoratore.

- \* *In attesa della prassi dedicata da parte dell'Inps, specie in riferimento all'iter procedurale che per lo sgravio contributivo prevedeva una apposita istanza telematica, va però sottolineata una sostanziale differenza rispetto al regime previgente. Nonostante lo 'sconto' riconosciuto sul versamento contributivo, la precedente versione dello sgravio contributivo dei premi di produttività non comportava alcun decremento della posizione pensionistica del dipendente, che si vedeva comunque accreditare contribuzione piena anche sulle somme in seguito 'decontribuite'. In un'ottica di bilanciamento della spesa pubblica, l'art. 55 specifica invece che, per i premi oggetto del beneficio contributivo dei lavoratori coinvolti pariteticamente, è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici, con conseguente riduzione dell'accantonamento contributivo ad essi riferiti.*

Riportiamo qui di seguito la tabella finale con la quale la Fondazione propone un confronto del costo aziendale e del netto percepito con e senza il nuovo sgravio contributivo per premi di produttività.

	<b>senza sgravio</b>	<b>con sgravio</b>
Costo Datore Lavoro (lordo + contributi)	1036,64	876,64
Contributi Datore di Lavoro*	236,64	76,64
Lordo Corrisposto	800	800
Contributi Dipendente	75,92	0
Imponibile Fiscale	724,08	800
Irpef 10%	72,408	80
<b>Netto</b>	<b>651,672</b>	<b>720</b>

\* Datore di lavoro con più di 50 Dipendenti, Settore Commercio