

## Premi di produttività

La Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015, art. 1, commi 182-189) ha previsto l'applicazione, in via strutturale, di un **regime fiscale di favore** sulle somme corrisposte a titolo di premi di risultato, collegati a incrementi di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione previsti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, ovvero sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

 <p>Descrizione</p>	<p>Per premi di produttività si intendono i premi di risultato di ammontare variabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; la cui corresponsione è legata a <b>incrementi</b> di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa</li> <li>&gt; erogati in esecuzione della <b>contrattazione collettiva di secondo livello</b> (aziendale o territoriale)</li> </ul>
 <p>Destinatari</p>	<p>I destinatari delle agevolazioni sono i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; del <b>settore privato</b> (sono esclusi i lavoratori delle pubbliche amministrazioni)</li> <li>&gt; titolari di <b>reddito di lavoro dipendente</b> (il che esclude i titolari di redditi assimilati come i collaboratori coordinati e continuativi, anche nella modalità a progetto)</li> <li>&gt; con reddito nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate <b>non superiore a 80.000 €</b></li> </ul>
 <p>Requisiti della contrattazione collettiva</p>	<p>I contratti collettivi aziendali e territoriali devono prevedere criteri di misurazione e verifica dei livelli di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione che possono consistere in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; aumento della produzione o risparmio di fattori produttivi</li> <li>&gt; miglioramento della qualità dei prodotti o dei processi.</li> </ul> <p>I contratti collettivi aziendali e territoriali devono essere depositati telematicamente presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione.</p> <p>Non è sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione collettiva di secondo livello venga raggiunto. È necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti <b>incrementale</b> rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.</p>
 <p>Requisito reddituale</p>	<p>La verifica della soglia di 80.000€ deve avvenire anno per anno. Il limite di reddito conseguito nell'anno precedente è costituito esclusivamente dal reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva e non anche quello assoggettato a tassazione separata, nonché dai premi di risultato assoggettati all'imposta sostitutiva, ad eccezione di quelli erogati sotto forma di benefit esclusi da tassazione.</p>
 <p>Importo agevolabile</p>	<p>L'importo del premio che gode dei benefici fiscali è pari a <b>3.000 €</b>.</p> <p><b>Eccezione:</b> tale importo è elevato a <b>4.000 €</b> in caso di premio erogato da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, a condizione che i premi di risultato siano erogati in esecuzione di contratti, aziendali o territoriali, stipulati entro il 24 aprile 2017.</p> <p>In caso di premio di produttività di importo superiore a quello agevolabile, non si godrà dei benefici fiscali per la parte eccedente.</p>
 <p>Trattamento fiscale</p>	<p>L'agevolazione fiscale consiste:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; in caso di monetizzazione del premio: nell'applicazione di un'<b>imposta sostitutiva</b> dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e locali nella misura del <b>10%</b></li> <li>&gt; in caso di conversione del premio in welfare aziendale: nella <b>completa esclusione</b> dalla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore dei benefit (beni e servizi) messi a disposizione dall'impresa</li> <li>&gt; in caso di conversione del premio in contributi a forme di previdenza complementare: nella <b>completa esclusione</b> dalla formazione del reddito di lavoro dipendente anche nel caso in cui venga superato il limite ordinario di deducibilità di 5.164,57 €. Inoltre è previsto che gli importi derivanti dalla conversione del premio non concorrano alla formazione della base imponibile delle prestazioni erogate dalle forme pensionistiche complementari.</li> </ul>



Premi di  
produttività  
e previdenza  
complementare

Il lavoratore che destina, in tutto o in parte, tali premi alla previdenza complementare, gode di tre vantaggi fiscali:

- > il premio non concorre alla formazione del reddito imponibile
- > il premio non è soggetto ad altra tassazione (imposta sostitutiva del 10% e contributo all'INPS del 9,19%)
- > il premio gode della totale defiscalizzazione anche al momento dell'erogazione di qualsiasi prestazione (anticipazione, riscatto, prestazione pensionistica e RITA).

I premi di produttività versati alla previdenza complementare **non concorrono al plafond di deducibilità ordinaria di 5.164,57 € annui**, ma si aggiungono. In questo modo i contributi alla previdenza complementare, se versati in sostituzione del premio di risultato, possono essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo fino a **8.164,57 €**.

Tali limiti possono essere ulteriormente elevati di un importo fino a 2.582,29€ all'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007.

Mettiamo due lavoratori a confronto per capire il vantaggio di destinare il premio di produttività alla previdenza complementare:

	 Premio in busta paga	 Premio nel fondo pensione
 Importo lordo del premio	3.000 €	3.000 €
 Contributi INPS lavoratore (9,19%)	276 €	0 €
 Imposta sostitutiva (10%)	272 €	0 €
<b>== Premio netto percepito</b>	<b>2.452 €</b>	 <b>3.000 €</b>



Adempimenti  
del datore  
di lavoro

Tutti i fondi pensione hanno messo a disposizione delle aziende strumenti idonei a identificare in modo separato i premi di produttività rispetto alla contribuzione ordinaria (quote lavoratore, datore e TFR). Le aziende che versano in favore degli iscritti ai fondi pensione del progetto Pensplan possono utilizzare una **distinta ad hoc** presente nei servizi on-line.

La cadenza di versamento è la stessa della contribuzione ordinaria: **trimestrale**.

Per quanto riguarda il versamento è sufficiente effettuare un bonifico/F24 a copertura sia della contribuzione ordinaria, che della contribuzione derivante dai premi di produttività.



Adempimenti  
del lavoratore

L'aderente è tenuto a **comunicare al fondo pensione** l'importo dei premi di produttività versati al fondo pensione, affinché non concorrano alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale.

**Cosa fare:** inviare una comunicazione al fondo pensione, preferibilmente utilizzando la modulistica dallo stesso predisposta o le lettere inviate dal fondo riportanti gli importi che l'azienda ha qualificato come premi. Per alcuni fondi pensione la comunicazione viene considerata valida anche se effettuata dal datore di lavoro.

**Quando:** entro il **31 dicembre** dell'anno successivo a quello in cui i contributi sono stati versati o entro la richiesta di liquidazione di una prestazione, se antecedente.