

La decontribuzione per il coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50 ha modificato la disciplina della tassazione agevolata dei premi di risultato erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali che prevedano la collaborazione paritetica dei lavoratori.

La normativa precedente aveva infatti stabilito che i premi di risultato corrisposti in caso di aumenti di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, erogati entro il tetto massimo di 3.000 euro lordi, sarebbero stati soggetti ad un'imposta sostitutiva del 10% su IRPEF e addizionali regionali e comunali. La stessa legge prevedeva inoltre che, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, il limite di 3.000 euro potesse essere elevato a 4.000.

Il Decreto 50/2017 è intervenuto proprio su questo punto, sostituendo la possibilità di innalzamento del limite massimo dei premi agevolabili con un regime di contribuzione agevolato.

Tale regime prevede, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, una riduzione di 20 punti percentuali sull'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro relativamente alla pensione di Invalidità, Vecchiaia e per i Superstiti (IVS) su un importo massimo di 800 euro delle somme erogate come premio di risultato. Il Decreto prevede inoltre, sulla stessa soglia massima imponibile, la decontribuzione totale a carico del lavoratore.

Tali regole operano soltanto su somme e premi erogati in esecuzione di contratti collettivi aziendali stipulati e depositati a partire dal 24 aprile 2017, data di pubblicazione del Decreto. Per i premi erogati in esecuzione di contratti stipulati in date precedenti, continua invece ad applicarsi il vecchio regime, ossia la possibilità di innalzare il tetto di premi di risultato detassabili al 10% fino ad un massimo di 4.000 euro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, ma senza sconti contributivi.

Per quanto riguarda le caratteristiche necessarie affinché possa essere riconosciuto il "coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro" e la conseguente decontribuzione, le stesse sono fissate dall'articolo 4 del Decreto 25 marzo 2016. E' richiesto che l'azienda realizzi schemi organizzativi, quali, ad esempio "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". L'articolo inoltre esclude da tali fattispecie "i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione"

Ne risulta un insieme di regole e criteri finalizzati a promuovere forme di partecipazione e collaborazione del personale che, facendo leva sul senso di appartenenza del lavoratore all'interno dell'azienda, determinino un incremento della motivazione del personale e quindi della competitività dei sistemi produttivi. I lavoratori devono essere coinvolti in modo attivo nell'organizzazione del lavoro, devono intervenire ed esprimere opinioni strategiche che siano considerate di pari livello ed importanza rispetto a quelle espresse dai responsabili aziendali.

La manovra fissa quindi un **doppio vantaggio** per i lavoratori e per i datori di lavoro: alla **detassazione** sui premi di risultato entro il limite massimo di 3.000 euro tramite l'applicazione di un'aliquota sostitutiva del 10%, si aggiunge una **decontribuzione del 20%** sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e l'**azzeramento** di quelli a carico del dipendente, entro una quota imponibile di 800 euro.

	Senza decontribuzione	Con decontribuzione
Valore lordo del premio di risultato	Euro 800	Euro 800
Costo complessivo datore di lavoro	Euro 1031,84	Euro 871,84
Netto al lavoratore	Euro 653,84	Euro 720

Il riconoscimento dell'agevolazione soggiace alle stesse regole previste per l'accesso alla detassazione dei premi di risultato contenute nelle Leggi di Stabilità per il 2016 e per il 2017: è necessaria la sottoscrizione di contratti collettivi aziendali che prevedano l'erogazione di premi di risultato che abbiano ad oggetto incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili in base ai criteri previsti dal decreto 25 marzo 2016, applicabili ai lavoratori del settore privato con un reddito non superiore a 80.000 euro, fino a un premio massimo di 3.000 euro.

E' inoltre indispensabile ai fini del riconoscimento dell'agevolazione che le **modalità di richiesta** siano telematiche e che entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, lo stesso venga depositato presso le sedi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro competenti per territorio unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel Decreto citato. Rimane comunque ferma la possibilità di sostituire i premi in denaro con servizi di welfare beneficiando così della completa detassazione e decontribuzione delle somme convertite.