

## Le Sintesi del Sole

# Legge di Bilancio

## Lavoro e previdenza

# Premi di produttività con aliquota al 5%

### Efficienza

#### Michela Magnani

Il comma 63 della nuova legge di Bilancio riduce del 50% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività erogati nel 2023, portando così al 5% la già ridotta imposizione prevista, fino all'importo di 3mila euro, sui premi di risultato.

La norma su cui interviene la legge 197/2022 è in vigore dal 2016 e consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e locali (cosiddetta detassazione) fino a un importo di premio in denaro pari a 3mila euro euro erogato a dipendenti del settore privato con un reddito da lavoro, nell'anno precedente a quello di percezione, non superiore a 80mila euro. Perché si possa applicare la tassazione agevolata del 5% sul premio di risultato erogato occorre che:

- sussista un accordo aziendale o territoriale nel quale le parti individuino dei parametri di produttività, qualità, efficienza e innovazione che siano incrementali rispetto a un arco temporale preso a confronto;
- alla fine del periodo di maturazione del premio si possa misurare un incremento di almeno uno degli indicatori prescelti;
- l'accordo di secondo livello sia stato sottoscritto con ragionevole anticipo e comunque in un momento in cui era incerto il raggiungimento dell'incrementalità dei parametri prescelti rispetto al periodo preso a confronto.

In aggiunta alla tassazione agevolata, la norma su cui è intervenuta la legge di Bilancio per il 2023 stabilisce che, qualora previsto tra le parti, i dipendenti possano convertire i premi di risultato assoggettati a

tassazione sostitutiva, ora del 5%, in beni e servizi (cosiddetti piani di welfare aziendale) che, secondo l'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo del Tuir, non concorrono o concorrono solo parzialmente alla formazione del reddito di lavoro dipendente imponibile sia ai fini fiscali, sia contributivi.

Anche se sono sempre da apprezzare le norme volte a ridurre il cuneo fiscale, si sottolinea che la minore tassazione dei premi di risultato va in controtendenza rispetto all'ampliamento delle ipotesi di welfare aziendale che ha caratterizzato questi ultimi anni.

Infatti, è possibile che un'imposizione così ridotta spinga molti lavoratori a optare per la percezione immediata di un premio in denaro di minore importo (in quanto soggetto all'imposizione del 5% e a contributi nella misura del 9,19%) anziché per il godimento di beni o di servizi di welfare da selezionare nel "paniere" della piattaforma aziendale anche se, in questo caso, il valore usufruito/goduto, sarebbe maggiore rispetto all'ipotesi in cui il premio venga percepito in denaro.

Ciò potrebbe portare ricadute negative sulla crescita dei piani di "flexible benefit" con un "paniere" disponibile sempre più ricco di beni e servizi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Se previsto dalle parti possibile la conversione in beni e servizi presenti nei piani di welfare**

