

# Bonus produttività in welfare, vantaggi doppi

## Lo scambio

### L'opzione garantisce di azzerare contributi e imposizione

Riconfermata per tutto il 2024 l'aliquota super ridotta del 5% per i premi di produttività. L'articolo 1, comma 18, del Ddl Bilancio stabilisce, infatti, che i premi di produttività erogati il prossimo anno sono sottoposti a un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali pari al 5%, anziché al 10%.

Non si tratta di una vera novità in quanto l'aliquota del 10% era stata ridotta, per la prima volta dalla precedente legge di Bilancio, solo al 2023, e aveva come scopo di ridurre il prelievo fiscale su tali somme e consentire ai lavoratori di percepire un premio "netto" più consistente. A distanza di dodici mesi dall'entrata in vigore, si è potuto constatare come la detassazione dei premi con aliquota super ridotta abbia effettivamente favorito la diffusione dei premi di produttività, se si guarda all'andamento della contrattazione di secondo livello nel 2023.

Come certificato dal Report periodicamente pubblicato dal Ministero del Lavoro, a novembre 2023 risultano depositati 13.363 contratti aziendali che prevedono l'erogazione di premi di produttività ai dipendenti, il 22,4% in più rispetto allo stesso periodo del 2022. I lavoratori coinvolti risultano 2,8 milioni e il valore annuo medio del premio è di 1.725 euro.

Si consideri, inoltre, che il potenziamento dell'istituto della produttività potrebbe contribuire ad abbassare il cuneo fiscale sui lavoratori incentivando, al contempo, la diffusione del welfare aziendale. Il datore di lavoro potrebbe, infatti, prevedere nei medesimi contratti la possibilità per i propri dipendenti di convertire il premio monetario in benefit oggetto di un piano di welfare aziendale dallo stesso predisposto. Ciò consentirebbe ai lavoratori di scegliere tra un premio in denaro

tassato al 5% e con contribuzione piena o valori in natura (beni o servizi di cui all'articolo 51, commi 2, 3 e 4, del Tuir) di pari importo, totalmente o parzialmente detassati ai fini fiscali e contributivi. Una possibilità, quest'ultima, che consente anche alla parte datoriale di conseguire un effettivo risparmio parametrato alla fruizione effettiva dei servizi welfare da parte del lavoratore.

Una occasione importante per consentire un ulteriore sviluppo dei piani di welfare potrà arrivare peraltro dai decreti attuativi previsti dalla legge delega per la riforma fiscale (Legge 11/2023), che all'articolo 5 si propone di rivedere e semplificare le disposizioni riguardanti le somme e i valori esclusi dalla formazione del reddito. In particolare l'attenzione sarà rivolta ad ampliare e aggiornare alcune tipologie di servizi welfare come la mobilità sostenibile, la previdenza complementare, l'efficientamento energetico, la solidarietà sociale e la contribuzione agli enti bilaterali.

Un ruolo decisivo per lo sviluppo dei piani di welfare e dell'impatto sociale degli stessi spetterà, inoltre, all'offerta dei servizi dedicati alla salute e all'assistenza. Le imprese che hanno attuato iniziative aggiuntive a quelle previste dai Ccnl nell'area della salute, infatti, sono aumentate, nel corso degli anni, dal 35% nel 2017 al 42,2% nel 2022. Per l'assistenza si è assistito a una crescita ancora più rilevante, raggiungendo un tasso di iniziativa del 28,8% nel 2022 (+21,5 punti in 5 anni). Insomma, la sfida del welfare aziendale nel prossimo futuro sarà legata sempre più alla capacità delle aziende di assumere un ruolo ispirato al principio di sussidiarietà ed alla presa in carico dei bisogni principali dei lavoratori e delle proprie famiglie.

— **Gi.Ch.**  
— **Gi.Sb.**  
— **Ga.S.**



**Nel 2023 la tassazione ridotta ha fatto crescere del 22,4% i contratti aziendali che hanno previsto tale strumento**

RIPRODUZIONE RISERVATA

