

## Premi produttività con contributi ridotti

Antonino Cannioto Giuseppe Maccarone

La manovra correttiva dei conti pubblici (decreto legge 50/2017) ripropone, anche se in versione light rispetto al passato, l' incentivo contributivo sui premi di produzione. La misura si innesta nel solco delle politiche tese a favorire lo sviluppo della contrattazione di secondo livello e torna ad arricchire il panorama delle facilitazioni a favore delle **imprese** che fanno ricorso a questo strumento contrattuale. La tecnica legislativa, utilizzata per reintrodurre l' agevolazione contributiva, si basa sulla modifica dell' articolo 1, comma 189, della legge 208/2015, che viene riscritto dall' articolo 55 della manovra correttiva. L' Esecutivo, quindi, ha scelto di inserire la misura nel collaudato impianto normativo già previsto per la detassazione dei premi di risultato. I requisiti

va subito osservato che la facilitazione ha un raggio di azione delimitato, postulando il rispetto di condizioni oggettive e soggettive. Riguardo alle prime, si evidenzia che potranno accedere allo sconto contributivo solamente i contratti stipulati dal 24 aprile 2017 (data di entrata in vigore del decreto). Con riferimento alle intese, si ricorda che i contratti aziendali o territoriali possono essere stipulati con le Rsa/Rsu o con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Gli accordi, inoltre, devono essere depositati (in modalità esclusivamente telematica) entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione presso il ministero del Lavoro. Ai fini dell' applicazione dei benefici, è necessario che, nell' arco di un periodo congruo definito nell' accordo, venga realizzato l' incremento di almeno uno degli obiettivi di miglioramento delle performances aziendali. Sotto il profilo soggettivo, va rimarcato che - oltre alle condizioni già previste in ambito fiscale (per esempio la limitazione collegata al reddito di lavoro dipendente conseguito nell' anno precedente che non deve superare gli 80mila euro, valore per il corrente anno) - la facilitazione riguarderà esclusivamente le **imprese** che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell' organizzazione del lavoro. Per quanto attiene a questo aspetto, vanno tenute in considerazione le indicazioni contenute nel decreto



interministeriale 25 marzo 2016 (articolo 4), per cui i contratti devono prevedere piani che comportino la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operino responsabili aziendali e lavoratori con lo scopo di accrescere la motivazione del personale e coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro. In tal senso, come precisato nel decreto, non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione. Le caratteristiche Entrando nei contenuti dell' agevolazione contributiva, va evidenziato che la riduzione prevista per le **imprese** è di 20 punti percentuali a valere sulla contribuzione di finanziamento pensionistico (Ivs). I lavoratori, invece, godono dell' esenzione totale della quota Ivs a loro carico. Oggetto della facilitazione contributiva sono le somme corrisposte come premio di risultato, detassabili, nel limite massimo di 800 euro. Occorre subito sottolineare che, mentre per i datori di lavoro la misura produce solamente effetti positivi, riducendo - ancorché parzialmente - i costi contributivi, lo stesso non può dirsi per i dipendenti. Quest' ultimi, infatti, sulle somme oggetto di facilitazione contributiva - potranno contare su un accredito pensionistico molto limitato. Ciò in quanto l' ultimo periodo dell' articolo 55 della manovra prevede la riduzione dell' aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici per le erogazioni oggetto di agevolazione contributiva. Considerato che il carico pensionistico complessivo è generalmente pari al 33,00%, di cui il 9,19% a carico del dipendente e il 23,81% a carico del datore di lavoro e stante l' abbattimento di 20 punti percentuali dell' Ivs, l' accredito si attesta sul residuale 3,81%. La quota del lavoratore viene azzerata. Detto che, per la pratica operatività della disposizione occorrerà attendere le istruzioni dell' Inps, non profilandosi come necessaria ulteriore decretazione, l' articolazione dell' attuale incentivo offre lo spunto per una considerazione finale. I limiti In periodi di ristrettezze economiche, ogni intervento in favore del sistema produttivo non può che essere accolto con favore. Va, tuttavia, osservato che la decontribuzione, a costo zero per le casse dello Stato, presenta meno interesse per le aziende e risulta meno vantaggiosa per i lavoratori, rispetto al precedente sgravio introdotto dalla legge 247/2007 in favore della contrattazione di secondo livello che garantiva loro anche la copertura pensionistica. In pratica sembra che, con questa agevolazione, l' Esecutivo tenda a riportare indietro le lancette del tempo di un decennio (fino a tutto il 2007), periodo in cui operava la vecchia decontribuzione dei premi di risultato che presentava una struttura non molto dissimile da quella adesso introdotta ma successivamente superata dalla legge di attuazione del protocollo fra Governo e parti sociali del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività. © RIPRODUZIONE RISERVATA.