

08923

08923

Oggi con Il Sole 24 Ore
Premi di produttività,
pensioni, assegno
unico, taglio del cuneo:
la guida alle novità
su lavoro e previdenza

Dai premi di risultato al taglio dei contributi, dalle pensioni all'assegno unico: la guida valoce alle novità su lavoro e previdenza.

—l'inserto alle pagine 19-22

Legge di Bilancio

Le novità per lavoro e previdenza

Premi di risultato fino a 3mila euro Solo nel 2023 aliquota tagliata al 5%

Welfare aziendale. Nel disegno di legge di Bilancio imposta sostitutiva ridotta rispetto al 10% ordinario per fare crescere i salari. Nell'anno precedente il lavoratore non deve aver avuto un reddito lordo superiore a 80mila euro

Enzo De Fusco

Solo per il 2023, la tassazione dei premi di risultato erogati dai datori di lavoro sulla base di accordi collettivi passa dal 10 al 5 per cento.

Con un intervento chirurgico contenuto nell'articolo 15 del disegno di legge di bilancio 2023 presentata alla Camera, il legislatore modifica l'articolo 1, al comma 182, della legge 208/2015, in cui è prevista l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali sui premi di risultato di ammontare variabile e sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro un limite di importo complessivo annuo di 3mila euro. La norma è prevista a favore dei titolari di redditi di lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme, a 80mila euro.

La relazione tecnica prevede che sulla base dei dati delle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche relative all'anno d'imposta 2019 risulti erogato un ammontare di premi di circa 2.647,3 milioni: vale a dire lo 0,008% del monte retribuzioni corrisposto ogni anno

dalle aziende private.

Prudenzialmente, la relazione stima anche un incremento dell'ammontare dei premi a tassazione separata di circa il 10% per considerare l'effetto incentivante relativo alla nuova aliquota pari a 264,7 milioni, per un totale di base imponibile di circa 2.912 milioni.

Applicando l'aliquota dell'imposta sostitutiva pari al 5% alla base imponibile, tenuto conto delle minori entrate associate all'imposta sostitutiva vigente e di un'aliquota marginale media Irpef per i redditi di lavoro dipendente pari al 39% sulla sola parte incrementale, la relazione tecnica stima una variazione negativa delle entrate derivanti dall'imposta sostitutiva pari a -119,1 milioni, una variazione di gettito Irpef di circa -103,2 milioni e una variazione di gettito delle addizionali regionali e comunali pari rispettivamente a circa -4,6 e -1,8 milioni. L'effetto complessivo, dunque, risulta di -228,7 milioni in termini di competenza.

Il sostituto di imposta deve verificare al momento dell'applicazione del beneficio il rispetto del limite di reddito percepito l'anno precedente dal lavoratore interessato. Se il sostituto tenuto ad applicare

l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

Inoltre, ai fini della determinazione dei premi di produttività è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Il lavoratore può esercitare l'opzione di sostituzioni del premio in denaro in servizi welfare sempre nei limiti di 3mila euro l'anno, per i quali trovano applicazione le disposizioni di esenzione fiscale e contributiva previsti dalle norme vigenti.

L'esenzione permane anche se i premi in denaro siano utilizzati, a scelta del lavoratore e anche oltre i tetti previsti dalle vigenti disposizioni, per il versamento alla



SOTTO LALENTE

08923

previdenza complementare alle casse di assistenza sanitaria o in cambio di azioni ricevute.

In questo contesto, tuttavia, non bisogna dimenticare che dal 2016 a oggi l'agenzia delle Entrate ha interpretato in modo molto restrittivo il provvedimento normativo, disincentivando molto le aziende.

Secondo l'Agenzia se un accordo individua uno specifico obiettivo aziendale per detassare i premi, questo deve essere incrementale rispetto a quello riscontrato nel periodo immediatamente precedente con una spirale di crescita progressiva, automatica e senza limite. Questo aspetto non può andare bene poiché tranne (forse) rarissime eccezioni, nessuna azienda può avere un sistema di crescita così concepito.

Resta sostanzialmente inattuato il comma 189, secondo il quale per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di 20 punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalità, la vecchiaia e i superstiti su una quota del premio non superiore a 800 euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

08923

Il provvedimento

L'articolo 15 del disegno di legge di bilancio stabilisce che «per i premi e le somme erogate nel 2023 l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento». La norma riguarda i premi di risultato di ammontare variabile e le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro un limite annuo di tremila euro, che solo per il prossimo anno vedranno dimezzata l'imposta a loro carico rispetto al tradizionale 10 per cento. Interessati dal provvedimento sono i titolari di redditi di lavoro dipendente non superiore a 80mila euro nell'anno precedente quello di percezione delle somme

I parametri

In base alla legge 208/2015 le somme sono riconosciute ai dipendenti in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali e legate al raggiungimento di incrementi di produttività, di redditività, qualità, efficienza e innovazione, che sono sempre stati valutati dall'agenzia delle Entrate in modo molto restrittivo. Se la norma diventasse legge, la perdita di

gettito da parte dell'Erario è stimabile in oltre 200 milioni

08923

I numeri

In base all'ultimo Report del Lavoro sull'andamento dei premi di produttività, ricavato dalla procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali che il Ministero ha attivato a seguito del decreto interministeriale 25 marzo 2016, al 15 novembre scorso i lavoratori beneficiari di premi di produttività sono stati 3.775.278, di cui 2.861.210 riferiti a contratti aziendali e 914.068 a contratti territoriali (il totale dei lavoratori italiani supera i 23milioni)

L'entità del premio

Il valore annuo medio del premio risulta pari a 1.503,64 euro, di cui 1.653,04 euro riferiti a contratti aziendali e 771,92 euro a contratti territoriali. In totale i contratti attivi sono 13.038, di cui 11.266 aziendali e 1.772 territoriali. Quanto agli interventi: 10.342 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.025 di redditività, 6.590 di qualità, mentre 1.549 prevedono un piano di partecipazione e 7.878 prevedono misure di welfare aziendale

Legge di Bilancio

Le novità per lavoro e previdenza

Esonero contributivo con sconto dal 2% al 3%

Taglio del cuneo

Barbara Massara

Anche per il 2023 il taglio del cuneo fiscale è riconosciuto sotto forma di riduzione dell'aliquota contributiva pensionistica a carico del lavoratore dipendente. Il nuovo sconto sarà pari al 3% dell'aliquota Ivs per le retribuzioni imponibili mensili fino a 1.538 euro o al 2% per quelle di importo eccedente ma comunque non superiore a 2.692 euro, fermo restando l'accredito contributivo figurativo pieno a carico dello Stato.

Lo prevede l'articolo 52 del disegno di legge di Bilancio 2023, che ripropone la stessa tipologia di agevolazione per il 2022 dall'articolo 1, comma 121, della legge 234/2021 (Bilancio 2022), di cui richiama espressamente modalità e criteri, ma di cui incrementa la misura, differenziandola in due fasce di reddito. La nuova norma presenta la medesima struttura, anche testuale, di quella che ha introdotto per il 2022 l'esonero contributivo dello 0,80% in favore dei dipendenti con redditi mensili fino a 2.692 euro, poi elevato al 2% per i periodi di paga da luglio a dicembre 2022 dall'articolo 20 del Dl 115/2022 (Aiuti-ter).

Il limite reddituale per l'esonero è costituito dall'imponibile previdenziale mensile parametrato per 13 mensilità, il che vuol dire che è elevato in occasione dell'erogazione del rateo della tredicesima fino a essere raddoppiato limitatamente alla retribuzione di

dicembre. A differenza del 2022, i limiti reddituali sono due e cioè 1.538 euro per l'esonero contributivo del 2% e 2.692 euro per quello del 3 per cento.

Questo sconto della contribuzione a carico del dipendente si tradurrà in un aumento del netto della busta paga, che però non corrisponderà esattamente all'importo della minore trattenuta previdenziale subita, in quanto in parte compensato dall'aumento del prelievo Irpef netto conseguente all'innalzamento dell'imponibile fiscale. A titolo esemplificativo, ipotizzando un imponibile annuo di 20mila euro (con imponibili mensili di 1.538 euro), lo sconto contributivo sarà pari a 600 euro annui, ma l'aumento effettivo del netto corrisponderà a 395 euro per la maggiore Irpef netta derivante dall'incremento dell'imponibile fiscale e quindi dell'imposta lorda, nonché dalla riduzione della detrazione di lavoro.

Il dipendente riceve però un altro beneficio, in quanto la sua futura pensione non subirà decurtazioni per l'espressa previsione normativa del mantenimento dell'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Come detto, le regole dovrebbero essere quelle già applicate nel 2022, salvo probabilmente doversi attendere l'introduzione da parte dell'Inps di un nuovo codice causale da esporre in uniemens per lo sconto del 3 per cento. Poiché questa misura decorre dal prossimo gennaio l'augurio è che le istruzioni pervengano in tempo utile per evitare di dover gestire gli arretrati e riconoscere il beneficio anche i lavoratori nel frattempo cessati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

