

Premi produttività con tassazione agevolata: ecco cosa cambia nel 2023

Ecco come funziona e come cambia nel 2023 la tassazione dei premi di risultato o premi di produttività. Guida aggiornata con esempi pratici. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)

In vigore dal 1° gennaio 2023, la Legge 29 dicembre 2022 numero 197 prevede, per i premi di produttività e le somme erogate nell'anno corrente, la **riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10 al 5%**.

La modifica rientra, insieme alla [tassazione agevolata delle mance](#) tra le misure della Manovra 2023 finalizzate a diminuire la pressione fiscale, ovvero il taglio del cuneo fiscale sulle buste paga dei lavoratori dipendenti. Sempre per quanto riguarda le agevolazioni in busta paga da ricordare anche la detassazione del fringe benefit [bonus benzina fino a 200 euro](#).

Analizziamo la questione in dettaglio.

Indice dei contenuti

[Premi produttività con tassazione agevolata: cos'è e come funziona](#)

[A chi si applica la detassazione premi di produttività](#)

[Chi è escluso?](#)

[Casi particolari](#)

[Quali somme hanno diritto alla detassazione?](#)

[Premi di risultato](#)

[Quali sono gli esempi di incremento?](#)

[Come misurare il miglioramento dell'attività aziendale?](#)

[Utili](#)

[Si possono sostituire i premi con il welfare aziendale?](#)

[Come si applica la tassazione agevolata?](#)

[Cosa cambia con la tassazione al 5%?](#)

Premi produttività con tassazione agevolata: cos'è e come funziona

Ad essere ritoccata è l'imposta sostitutiva di Irpef ed addizionali regionali e comunali da applicare sui premi di risultato di ammontare variabile e sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro un determinato limite di importo complessivo annuo ed in favore di lavoratori dipendenti titolari di redditi non eccedenti, nell'anno precedente, gli 80 mila euro.

La tassazione agevolata sui premi di risultato, disciplinata dalla Legge 208/2015 articolo 1, comma 182 e seguenti, permette, salvo espressa rinuncia del lavoratore stesso, di subire una ritenuta fiscale ridotta rispetto all'applicazione degli scaglioni d'imposta ordinari del 23, 25, 35

e 43%.

A chi si applica la detassazione premi di produttività

Il beneficio opera in favore di quanti, nel settore privato, sono alle dipendenze di imprese, lavoratori autonomi, enti pubblici economici ed enti non commerciali.

In aggiunta si richiede di aver totalizzato, nell'anno precedente, un reddito di lavoro dipendente **non superiore ad 80 mila euro**. Nel conteggio del reddito sono ricomprese altresì le somme soggette all'imposta sostitutiva, le pensioni di ogni genere e gli assegni equiparati, nonché la quota di Tfr liquidata in forma sperimentale in busta paga (il cosiddetto Quir).

Al contrario, sono esclusi dal conteggio altri redditi soggetti a tassazione separata e gli stessi premi di risultato sostituiti dalle prestazioni di welfare.

Chi è escluso?

Sono esclusi dal beneficio dell'imposta sostitutiva i **titolari di redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente**. E' il caso ad esempio di collaboratori coordinati e continuativi ed amministratori.

Casi particolari

L'accesso al beneficio in parola è ammesso anche nelle ipotesi di:

- Assenza di redditi di lavoro dipendente nel corso dell'anno precedente;
- Superamento del limite di 80 mila euro per effetto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi assimilati;
- Superamento del limite di 80 mila euro nel corso dell'anno interessato dall'agevolazione.

Da notare poi che nel conteggio del limite di reddito dev'essere ricompreso anche il reddito di lavoro dipendente riconducibile ad **un'attività svolta all'estero**, sebbene non tassato in Italia.

Nel caso dei lavoratori cosiddetti "impatriati" rileva l'intero reddito di lavoro percepito.

Quali somme hanno diritto alla detassazione?

Possono beneficiare dell'imposta sostitutiva:

- I premi di risultato, riconosciuti in esecuzione di contratti aziendali o territoriali in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
 - Le somme pagate a titolo di partecipazione agli utili;
- entro il **limite complessivo di 3 mila euro** (calcolato sommando sia premi che utili), elevato a 4 mila euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori.

Premi di risultato

Nel computo del limite si assumono tutti i premi percepiti dal dipendente nel corso dell'anno, a prescindere da chi li ha corrisposti, al lordo della ritenuta fiscale del 5 - 10% ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.

I premi devono, in particolare, essere:

- Di ammontare variabile, con liquidazione legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**;
- Erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, per i contratti collettivi aziendali, dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Per poter legittimamente fruire dell'imposta sostitutiva:

- L'incremento sopra citato dev'essere effettivo e non potenziale, secondo i criteri di misurazione fissati dai contratti collettivi, riguardanti un periodo congruo di tempo, definito nell'accordo stesso;
- Gli obiettivi previsti dagli accordi collettivi devono essere migliorativi rispetto al risultato ottenuto in un momento antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio;
- L'individuazione dell'indicatore di misurazione dell'incremento deve avvenire con un ragionevole anticipo rispetto al periodo di riferimento, dovendo riguardare un'eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

Quali sono gli esempi di incremento?

Esempi di incremento sono:

- L'aumento della produzione, da intendersi come il rapporto tra il volume della produzione ed il numero di dipendenti, la riduzione degli scarti di lavorazione o dell'assenteismo;
- I risparmi **in termini di fattori di produzione**, come la riduzione dei consumi energetici o del rapporto costi effettivi e costi previsti;
- Miglioramento nella qualità dei prodotti e dei processi.

Come misurare il miglioramento dell'attività aziendale?

La misurazione dell'incremento deve avvenire in modo obiettivo grazie ad indicatori come:

- Volume della produzione;
- **Fatturato**;
- Ebitda;
- Indice di soddisfazione del cliente;
- Riduzione dei tempi di consegna o degli scarti di lavorazione;

- Riduzione degli infortuni.

Utili

A differenza dei premi, la tassazione agevolata riguardante le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, **spetta a prescindere dagli incrementi di produttività** appena citati.

Si possono sostituire i premi con il welfare aziendale?

I contratti collettivi possono consentire al lavoratore di sostituire, in tutto o in parte, i premi con le somme e i valori rientranti nel cosiddetto welfare aziendale.

In queste ipotesi i relativi importi non concorrono, in osservanza dei limiti previsti, a formare il reddito di lavoro dipendente e **non sono tantomeno soggetti all'imposta sostitutiva**.

Si citano tra gli altri:

- Utilizzazione delle opere e dei servizi ai dipendenti ed al coniuge, figli ed altri familiari (di cui all'articolo 433 del Codice civile) per le finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;
- Le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, oltre a quelle in mense organizzate direttamente dal datore o gestite da terzi;
- Somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani ultra-75enni o non autosufficienti ai sensi della Legge numero 104/1992;
- Contributi e premi per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie;
- Contributi alle forme pensionistiche complementari, considerati esenti anche se superiori al limite di 5.164,65 euro;
- Contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il Decreto del Ministro della salute, anche se eccedenti il limite di 3.615,20 euro;
- Valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, a patto che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o, comunque, cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione, senza tener conto del limite di esenzione pari a 2.065,83 euro.

Come si applica la tassazione agevolata?

Sulle somme riconosciute per incrementi di produttività, il datore di lavoro applica in busta

paga una trattenuta pari al 5 - 10% dell'ammontare, quest'ultimo ottenuto al netto dei contributi previdenziali a carico del lavoratore.

Di norma la liquidazione in cedolino dei premi avviene dopo aver verificato che il risultato indicato nel contratto collettivo è stato raggiunto.

Le somme trattenute a titolo di imposta sostitutiva devono essere:

- Versate dal datore di lavoro all'Erario a mezzo modello F24 (**codice tributo 1053**);
- Attestate all'interno della [Certificazione Unica](#) (CU) da trasmettere all'Agenzia entrate e consegnare al lavoratore stesso.

Cosa cambia con la tassazione al 5%?

Ipotizziamo che un dipendente riceva un premio di risultato pari a 1.000 euro lordi. A questo punto è necessario:

- Calcolare i contributi previdenziali a suo carico (aliquota al 9,19%) pari a $1.000 * 9,19\% = 91,90$ euro;
- Calcolare la base imponibile su cui applicare l'imposta sostitutiva, al netto dei contributi previdenziali, pari, pertanto, a $1.000 - 91,90 = 908,10$ euro;
- Calcolare l'imposta sostitutiva pari a $908,10 * 10\%$ (aliquota anni precedenti) = 90,81 euro.

Di conseguenza, il premio netto è il risultato di $1000,00 - 91,90 - 90,81 = 817,29$ euro.

Al contrario, considerando l'aliquota 2023 al 5%, il **recupero fiscale sarebbe di 45,41 euro** e il premio netto di conseguenza $1000,00 - 91,90 - 45,41 = 862,69$ euro.