

	<p><i>all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.</i></p> <p><i>co. 188: Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, (...), sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.</i></p>		<p>MODIFICA - L. 213 del 2023 Art. 1 comma 18;</p> <p>MODIFICA - L. n. 207 del 2024 Art. 1, comma 385: <i>Per i premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, 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.</i></p>	<p>NO</p> <p>SÌ</p>
<p>Fonti secondarie e prassi amministrativa</p>	<p>- Decreto Interministeriale (Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze) del 25 marzo 2016</p> <p>Art. 2 Premi di risultato e criteri di misurazione:</p> <p>1. <i>Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.</i></p> <p>2. <i>I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati. (...)</i></p> <p>Art. 5 Deposito e monitoraggio dei contratti: <i>(...) Il deposito è effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto, redatta in conformità al modello di cui all'allegato n. 1.</i></p> <p>- Circolare Agenzia delle Entrate n. 28 / E del 15 giugno 2016</p>			

- *Gli accordi già in essere alla data di pubblicazione del decreto interministeriale del marzo 2016 potevano essere integrati per renderli pienamente conformi alle disposizioni della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del decreto, con effetti a partire dall'anno 2016.*

- *La partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.*

- *L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.*

- [Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018](#)

- *La circostanza che il premio sia differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (...).*

- *Qualora l'azienda sia priva di rappresentanza sindacale interna, potrà comunque recepire il contratto collettivo territoriale di settore.*

- *Il termine di deposito pari a 30 giorni dalla sottoscrizione è da intendersi quale ordinario fermo restando che i premi di risultato risulteranno agevolabili sempreché i contratti aziendali o territoriali al momento della erogazione del premio siano già stati depositati, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle previsioni della legge.*

- *Anche se il contratto prevede l'erogazione di premi in base ad incrementi di risultato raggiunti a livello territoriale dalle aziende cui quel contratto territoriale si riferisce, tale condizione non è sufficiente ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, essendo comunque necessario che l'incremento di risultato sia verificabile nei confronti della singola azienda che eroga il premio.*

- [Agenzia delle Entrate - Risoluzione n. 78/E del 19 ottobre 2018](#)

La durata del "periodo congruo" è rimessa alla contrattazione di secondo livello e (...) ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo stesso.

- [Agenzia delle Entrate – Risposta a interpello n. 148/E del 28 dicembre 2018](#)

- *Per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato.*

- *La durata del "periodo congruo" è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, infrannuale o ultrannuale.*

- [Agenzia delle Entrate - Risoluzione n. 36/E del 26 giugno 2020](#)

- *(...) Si ritiene che il regime fiscale di favore possa applicarsi sempreché il raggiungimento degli obiettivi incrementali alla base della maturazione del premio (...), e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto. Pertanto,*

i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

*- Il regime fiscale introdotto dalla legge di Stabilità 2016, non riservando il beneficio fiscale alla cosiddetta “retribuzione di produttività”, impone che **il raggiungimento dell’obiettivo incrementale risulti incerto al momento della sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale.** (...).*

- [Agenzia delle Entrate – Risposta a interpello n. 176 del 2021](#)

*Per quanto concerne l'ipotesi di premi erogati in assenza di rappresentanze sindacali aziendali, (...) qualora non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore, **l'azienda potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà**, dandone comunicazione ai lavoratori, il quale sarà recepito non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro intercorrenti tra l'azienda medesima e i dipendenti. In alternativa, il combinato disposto della Legge di Stabilità 2016 e dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, individua tra i contratti collettivi legittimati ad integrare la disciplina di legge (nel caso di specie l'erogazione del premio di risultato) **anche i contratti collettivi aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e non solo quelli stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.***

- [Agenzia delle Entrate - Risposta a interpello n. 265/2022](#)

***È sempre necessario l'accordo collettivo nella fissazione degli obiettivi**, non potendo considerare sufficiente un semplice regolamento aziendale.*

- [Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 7 marzo 2024](#)

*Considerato che la nuova disposizione prevede solo la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile, **si ritiene che alla stessa possano applicarsi le istruzioni già fornite con le circolari** 29 marzo 2018, n. 5/E, e 15 giugno 2016, n. 28/E, cui si rinvia per ulteriori approfondimenti.*

Misura	Disposizione istitutiva	Vigenza	Riforme e modifiche	Vigenza
<p>DECONTRIBUZIONE delle erogazioni incerte nella corresponsione o nell'ammontare e legate ad incrementi di risultato.</p>	<p>- D.-l. n. 499 del 1996 Art. 5 - Regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello, co. 1: Sono escluse dalla retribuzione imponibile (...) le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.</p>	NO	<p>RIFORMA - L. n. 247 del 2007 Art. 1, co. 67: Con effetto dal 1° gennaio 2008 (...) è istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010, è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. (...)</p>	NO
<p>DECONTRIBUZIONE delle erogazioni incerte nella corresponsione o nell'ammontare e legate ad incrementi di risultato ed al coinvolgimento paritetico dei lavoratori.</p>	<p>- L. n. 208 del 2015 Art. 1, co. 189: Il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188.</p>	NO	<p>RIFORMA - D.-l. n. 50 del 2017 conv. in L. n. 96 del 2017 Art. 55 - Premi di produttività: 1. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 189 è sostituito dal seguente: "189. 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 venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico</p>	SÌ

		<p><i>del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici."</i></p> <p><i>2. La disposizione di cui al comma 1 opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.</i></p>	
<p>Fonti secondarie e prassi amministrativa</p>	<p>- Decreto Interministeriale (Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze) del 25 marzo 2016</p> <p>Art. 4 Coinvolgimento paritetico dei lavoratori</p> <p><i>1. L'incremento di cui all'articolo 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015 è riconosciuto qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.</i></p> <p><i>2. Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al comma 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.</i></p> <p>- Circolare Agenzia delle Entrate n. 28 / E del 15 giugno 2016</p> <p><i>Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.</i></p>		

- [Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018](#)

- *Il **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito **Piano di Innovazione**. Il Piano è elaborato dal datore di lavoro e può essere altresì elaborato mediante **comitati paritetici aziendali** costituiti secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi di cui all'art. 51 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. I gruppi di lavoro di semplice addestramento o formazione non sono strumenti e modalità utili a questi fini.*

- [Circolare INPS n. 104 del 18 ottobre 2018](#)

*Tale disposizione (ndr Art. 55 - Premi di produttività del D.-l. n. 50 del 2017 conv. in L. n. 96 del 2017) opera per i premi e per le **somme erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del decreto-legge n. 50/2017**. Nell'ottica di favorire il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che rientrano nella nuova disposizione agevolativa anche i contratti che a partire dal 24 aprile 2017 siano modificati ovvero integrati al fine di prevedere il coinvolgimento paritetico, sempreché siano nuovamente depositati (cfr. la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018). Infatti, in applicazione dell'articolo 14 del D.lgs n. 151/2015, è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali al momento dell'erogazione del premio siano già stati depositati con modalità telematiche presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente.*