

I dati illustrati nell'ultimo report pubblicato dal ministero del lavoro e delle politiche sociali

# Premi di produttività in salute

## Trend positivo nei contratti, anche grazie alle agevolazioni

DI GIANPAOLO SBARAGLIA\*

**P**remi di produttività: trend positivo per il ministero del lavoro. Questo quanto emerge dall'ultimo report depositato contrattati, ex art.14, dlgs151/2015 del 17 febbraio 2025 da parte del ministero del lavoro e delle politiche sociali. A seguito della pubblicazione del decreto interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art.1 della legge 28 dicembre 2015, n.208, il ministero del lavoro periodicamente ha reso disponibile la procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali aventi ad oggetto misure sulla produttività e sul welfare aziendale. Alla data del 17 febbraio 2025 sono stati depositati 105.670 contratti, redatti secondo l'articolo 5 del dm 25 marzo 2016. Alla medesima data, 10.925 depositi di conformità si riferiscono a contratti tuttora attivi; di questi, 8.838 sono riferiti a contratti aziendali e 2.087 a contratti territoriali. Dei 10.925 contratti attivi, 8.865 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 7.081 di redditività, 5.675 di qualità, mentre 1.152 prevedono un piano di partecipazione e 6.677 prevedono misure di welfare aziendale. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica, per Itl competente, delle aziende che hanno depositato i 105.670 contratti ritroviamo che il 74% è concentrato al Nord, il 17% al Centro il 9% al Sud. Una analisi per settore di attività economica evidenzia come il 62% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi, il 37% all'Industria e l'1% dell'Agricoltura. Se invece ci si sofferma sulla dimensione aziendale otteniamo che il 49% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 36% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Per i 10.925 depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per Itl competente, è la seguente:

73% Nord, 17% Centro, 10% al Sud. Per settore di attività economica abbiamo 62% Servizi, 37% Industria, 1% Agricoltura. Per dimensione aziendale otteniamo 50% con numero di dipendenti inferiore a 50, 35% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 15% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Analizzando i depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi abbiamo che il numero di lavoratori beneficiari indicato è pari a 2.860.820, di cui 2.023.096 riferiti a contratti aziendali e 837.724 a contratti territoriali. Il valore annuo medio del premio risulta pari a 1.565,53 euro, di cui 1.790,16 euro riferiti a contratti aziendali e 686,63 euro a contratti territoriali. Come appare evidente, il report evidenzia un trend positivo che sostanzialmente è giustificato dall'appeal che ha sempre avuto, sin dalla sua entrata in vigore (1° gennaio 2016) la disciplina agevolativa dei premi di produttività (art. 1, comma 182 e ss., l. n. 208 del 2015). Come noto, infatti, ai premi di produttività si applica l'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali al ricorrere dei seguenti presupposti: l'erogazione di premi non superiori complessivamente a 3.000 euro lordi annui; erogazione dei premi "in esecuzione" dei contratti collettivi, di cui all'art. 51 del dlgs n. 81/2015, vale a dire contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle Rsa o Rsu; erogazione dei premi a lavoratori dipendenti del settore privato, che non abbiano rinunciato per iscritto all'applicazione dell'agevolazione e con un reddito da lavoro dipendente percepito nel precedente periodo d'imposta non superiore a 80.000 euro. L'imposta sostitutiva non trova applicazione nel caso in cui il dipendente opti per la sostituzione del premio in forma monetaria in somme e valori di cui all'art. 51 Tuir. In tale caso, trovano applicazio-

ne le regole fiscali e contributive previste per tali ultimi valori, ovvero l'esenzione parziale o totale valevole anche ai fini contributivi (circ. Inps 49/2023). L'aliquota inizialmente prevista al 10 per cento è stata ridotta al 5 per cento già a partire dal 2023 e confermando nel 2024. La legge di bilancio 2025 ha confermato ai premi erogati nel prossimo triennio, ossia negli anni 2025, 2026 e 2027 l'aliquota del 5 per cento. Restano invariate le condizioni illustrate. Si tratta a ben vedere di un'importante conferma sul ruolo strategico che può svolgere il salario di produttività per dare slancio e ripartenza al tessuto imprenditoriale Italia. Ciò è confermato anche dai principi e criteri direttivi enucleati anche dalla legge di delega fiscale l. n. 111 del 2023, ove all'art. 5, comma 1, lett. a, n. 2.5, ove è prevista una imposizione alternativa sui premi di produttività e dunque l'applicazione, in luogo delle aliquote per scaglioni di reddito, di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali, in misura agevolata.

\*e-Ius tax&legal

© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.B.L.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE  
ANPIT, CIDEC, UNICA, CISAL, CISAL TERZIARIO, FEDERAGENTI.  
SEDE IN ROMA, Via Cristoforo Colombo 112, 00147.  
Tel. 0683816384/5 - Sito www.enbic.it

## Iva e distacco del personale, primi interventi della prassi non risolutivi

Sul nuovo trattamento Iva del distacco del personale arrivano i primi chiarimenti della prassi: permangono ancora dubbi sulla nuova disciplina. Questo emerge dalla recente risposta ad interpellato 38 del 2025 pubblicata dall'Agenzia delle entrate. Il caso trae origine dalla società Alpha spa società in house costituita conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) e integralmente partecipata.

L'Istante presta, in favore dei propri soci, servizi di progettazione, sviluppo e gestione di sistemi informatici e telematici. L'Azienda Beta è un ente strumentale dotato di autonomia imprenditoriale e di personalità giuridica di diritto pubblico, preposto alla gestione coordinata delle attività sanitarie e socioassistenziali per l'intero territorio. L'Azienda Beta, su mandato del soggetto attuatore, è impegnata a realizzare importanti progetti per lo sviluppo dei servizi digitali finanziati con fondi Pnrr. e, a tal fine, necessita di potenziare temporaneamente il proprio settore tecnico-amministrativo mediante l'inserimento di nuove risorse professionali: a tal fine, Beta ha richiesto ad Alpha la disponibilità a distaccare temporaneamente alcuni dipendenti, in possesso delle necessa-

rie competenze professionali. L'Istante ha acconsentito alla richiesta individuando i lavoratori in possesso delle necessarie competenze. A tal fine, Alpha e Beta intendono prevedere nell'accordo di distacco il solo rimborso, da parte della distaccataria alla distaccante, del costo complessivo sostenuto da quest'ultima per ogni singolo lavoratore distaccato, inclusi tutti gli oneri contributivi e assicurativi ripresi analiticamente a piè di lista dai cedolini stipendiali dei lavoratori interessati. Tanto rappresentato, con il presente interpellato la Società chiede chiarimenti in ordine al trattamento ai fini Iva del distacco di personale tra Alpha e Beta, al fine di accertare se, in caso di mero rimborso dal distaccatario dei soli costi effettivi sostenuti dal distaccante per ciascun lavoratore distaccato, tale rimborso sia da considerarsi fuori campo Iva oppure imponibile con applicazione dell'aliquota ordinaria. Come noto, l'articolo 8, comma 35, della legge 11 marzo 1988, n. 67 prevede che "Non sono da intendere rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo". La Corte di cassazione, con ordinanza 19 gennaio 2019 n. 2385, ha rimesso alla Corte di Giustizia Europea il giudizio relati-

vo alla compatibilità delle previsioni indicate nel citato articolo 8 al contenuto della direttiva 2006/112/Ce (c.d. "direttiva Iva"), in particolare degli articoli 2 e 6. La Corte di giustizia dell'Unione europea, con la sentenza 11 marzo 2020, causa C94/19, ha affermato l'incompatibilità di questa disposizione con l'articolo 2, punto 1, della direttiva Iva, contenente l'elenco delle operazioni soggette a Iva, nella parte in cui dispone l'irrelevanza ai fini Iva dei prestiti o dei distacchi di personale "[...] di una controllante presso la sua controllata, a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo, a patto che gli importi versati dalla controllata a favore della società controllante, da un lato, e tali prestiti o distacchi, dall'altro, si condizionino reciprocamente". Per i giudici non può dunque essere esclusa a priori l'irrelevanza ai fini Iva del distacco di personale. Al fine di recepire l'orientamento dei giudici unionali, l'art. 16-ter del decreto legge 17 settembre 2024 n. 131, convertito con modificazioni dalla legge 14 novembre 2024 n. 267, ha abrogato l'art. 8, comma 35, della legge 11 marzo 1988, n. 67. In particolare, l'art. 16-ter cit. dispone che "Il comma 35 dell'articolo 8 della legge 11 marzo 1988, n. 67, è abrogato. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai prestiti e ai distacchi di persona-

le stipulati o rinnovati a decorrere dal 1° gennaio 2025; sono fatti salvi i comportamenti adottati dai contribuenti anteriormente a tale data in conformità alla sentenza della Corte di giustizia Ue dell'11 marzo 2020, nella causa C94/19, o in conformità all'articolo 8, comma 35, della legge n. 67 del 1988, per i quali non siano intervenuti accertamenti definitivi". In considerazione del tenore letterale della norma, devono essere assoggettate ad Iva le prestazioni di servizi di distacchi di personale tra le imprese anche quando sono rese a fronte del rimborso del puro costo, erogate in adempimento di contratti stipulati o rinnovati dal 1° gennaio 2025. L'intervento normativo di cui all'art. 16-ter del dl n. 131/2024, pur rientrando nell'ambito della disciplina del prelievo di personale, sembra limitare i suoi effetti esclusivamente al distacco, lasciando invariato l'attuale trattamento Iva per la somministrazione di personale, che trova la sua origine nell'art. 26-bis della Legge n. 196/1997. Su tale aspetto, tuttavia si segnala che la Cgue, come detto, pur essendosi espressa sul distacco, ha enunciato un principio di carattere generale valevole anche nell'ambito della somministrazione di personale.

a cura del centro studi Enbic

© Riproduzione riservata