

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

Definizione

Riduzione o eliminazione, ad opera della legge, **dei contributi previdenziali e assistenziali**, relativi alle retribuzioni dei lavoratori, con riferimento alla quota a carico dei lavoratori e/o dei datori di lavoro.

Di cosa parliamo

Misure finalizzate alla decontribuzione sono state inserite, prima in via sperimentale poi su base strutturale, a partire dapprima da norme incentivanti risalenti al 1997 e poi dalla legge finanziaria per il 2008 (L. n. 247/2007) al fine di incentivare la contrattazione di prossimità; misure poi prorogate per gli anni successivi con interventi di legge e decretazione ministeriale, fino al 2016.

L'art. 55 del D. L. n. 50/2017 ha re-introdotto nel nostro ordinamento una **forma di decontribuzione del premio di risultato** ex comma 182 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (c.d. Legge di stabilità per il 2016), con la previsione dello sgravio limitato ad una quota di **premio non superiore ad € 800,00**, nella misura di **20 punti percentuali** rispetto all'aliquota contributiva ordinaria IVS (invalidità, vecchiaia, superstiti) dovuta dal datore di lavoro. Invece **il lavoratore**, sulla stessa somma, **non paga alcuna forma di contribuzione**.

La disposizione subordina l'accesso a tale beneficio all'adozione di **forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori**, invero già prevista dalla legge di stabilità per il 2016 ma solo ai fini dell'innalzamento del detto massimo del premio detassabile. È possibile dunque riferirsi all'art. 4 del D. M. 25 marzo 2016, nonché alla circolare 28/E del 15 giugno 2016 dell'Agenzia delle Entrate, che ne hanno delineato i tratti distintivi.

In particolare non sembra utile ai fini della decontribuzione l'introduzione - ad opera



degli accordi aziendali – di commissioni paritetiche finalizzate alla mera consultazione o al semplice monitoraggio (il decreto ministeriale esclude espressamente attività di consultazione, addestramento, formazione), essendo invece richiesto un **concreto coinvolgimento dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro, attraverso apposito piano**. La circolare dell’amministrazione finanziaria specifica invece come tali strumenti debbano garantire un **coinvolgimento attivo dei lavoratori, con la possibilità che essi “intervengano, operino ed esprimano opinioni” di pari dignità rispetto ai responsabili dell’azienda**.

È inoltre da segnalare la totale decontribuzione degli importi legati a premi di produttività goduti sotto forma di beni o servizi di welfare (c.d. welfarizzazione del premio di risultato).

Infine con il decreto interministeriale 12 settembre 2017 si è data attuazione alle disposizioni di cui all’art. 25 del D. Lgs. n. 80/2015, riconoscendo **sgravi contributivi ai datori di lavoro del settore privato che abbiano previsto negli accordi siglati a livello aziendale misure di conciliazione** tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

La decontribuzione nella contrattazione collettiva

Anche in ragione del progressivo mancato finanziamento dei fondi per la decontribuzione nel corso degli anni, le esperienze di accordi aziendali comprensivi di clausole relative specificamente a tale beneficio non sono certo rilevanti e utili a fini quantitativi e qualitativi, risultando certamente maggiormente diffuse le clausole relative alla detassazione del salario variabile.

Riferimenti normativi

- 55 D. L. n. 50/2017, conv. in L. n. 96/2017
- 4 D. M. 25 marzo 2016
- 25 D. Lgs. n. 80/2015

- Decreto Interministeriale 12 settembre 2017

Riferimenti bibliografici

- P. Morano, *Detassazione e decontribuzione del salario di produttività: stato dell'arte*, in E. Massagli (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana*, ADAPT Labour Studies E-book series, n. 31.
- E. Massagli, F. P. Morano, *Detassazione e decontribuzione del salario di produttività*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè ed., 2016
- I. Armaroli, E. Massagli, *Nuovi sgravi per le misure di conciliazione e welfare aziendale: doppio vantaggio?*, in *Bollettino ADAPT*, 26 settembre 2017, n. 31.
- M. Marocco, *Gli incentivi economici al salario di produttività*, in corso di pubblicazione su *Dir. rel. ind.*

Per una analisi empirica della contrattazione

- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia. I Rapporto Adapt*, ADAPT University Press, 2015
- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia. II Rapporto Adapt*, ADAPT University Press, 2016
- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia. III Rapporto Adapt*, ADAPT University Press, 2017

Marco Menegotto

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 [@MarcoMenegotto](https://twitter.com/MarcoMenegotto)

Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. [Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di ADAPT e AIWA](#) 6. Contratto di rete Marco



Menegotto...

2. **Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di ADAPT e AIWA** 18. Lavoro agile Antonella Mauro...
3. **Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di ADAPT e AIWA** 19. Superminimi collettivi Marco Menegotto...
4. **Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di ADAPT e AIWA** 23. Welfare integrativo Giulia Tiberi...
5. **Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di ADAPT e AIWA** 24. Welfare occupazionale Giada Benincasa...
6. **Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di ADAPT e AIWA** 30. Regolamento aziendale Luca Vozella...