

Bonus libero, gli effetti sugli stipendi Tasse ritoccate ma il vantaggio c'è

Benefit solo ai dipendenti privati. E calano i costi per le imprese



di RAFFAELE MARMO

UN LAVORATORE dipendente con un reddito fino a 15 mila euro lordi l'anno con la regola attuale sulla detassazione dei premi di produzione, se riceve un bonus da 5 mila euro ottiene un netto in busta paga di 3.549 euro. Se passasse la proposta Calenda (niente tetto di 2 mila euro e aliquota al 12,5 per cento), il netto salirebbe a 4.050 euro, circa 500 euro in più. La differenza arriverebbe a 600 euro circa per retribuzioni fino a 28 mila euro e toccherebbe i 900 euro circa per stipendi fino a 50 mila euro. Un indubbio vantaggio aggiuntivo per i lavoratori.

MA ANDIAMO con ordine e vediamo come funziona attualmente il meccanismo dei premi di produttività. La legge di Stabilità ha previsto che – come spiegano gli addetti ai lavori – «sono soggetti a una imposta sostitutiva pari al 10 per cento, in luogo dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali, ed entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi annui, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di par-

tecipazione agli utili dell'impresa». L'importo delle somme agevolate, però, può arrivare a 2.500 euro, qualora i contratti collettivi «individuino strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro».

LA DETASSAZIONE riguarda i datori di lavoro del settore privato (e, dunque, non le Pubbliche amministrazioni) e i lavoratori dipendenti (a tempo indeterminato, ma anche part-time o a termine), che abbiano percepito, nell'anno precedente a quello di

di lavoro può decidere l'erogazione dei premi anche in via unilaterale; fanno saltare il tetto dei 2.000 euro, con un leggero incremento dell'aliquota.

Il risultato è un incremento significativo del netto in busta paga. Considerando un premio di 5.000, per i redditi fino a 15 mila euro si passa da 3.549 a 4.050 euro, per quelli fino a 28 mila euro, si sale da 3.219 euro a 3.794 euro, per redditi fino a 50 mila, si cresce da 3.208 euro a 4.087 euro.

Il vantaggio per le imprese, a sua volta, è nel minor costo complessivo del lavoro a fronte di uno stesso ammontare netto di premio.



Emmanuele Massagli

Operazione di successo se si premierà davvero un reale miglioramento, calcolabile con certezza

riferimento, redditi di lavoro dipendente di ammontare non superiore a 50.000 euro lordi.

La legge, comunque, stabilisce che «ai fini dell'applicazione delle disposizioni in esame le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali».

Se questo è l'impianto, le innovazioni dell'ipotesi Calenda intervengono su due punti-chiave: eliminano la necessità del contratto aziendale, nel senso che il datore

«**IL PROGETTO** – commenta non a caso Emmanuele Massagli, Presidente di Adapt, il centro studi sul lavoro fondato da Marco Biagi – è logico sotto il profilo dell'analisi dei risultati di questa norma, che non pare essere riuscita a incoraggiare incrementi di produttività rilevanti. Ragionevole allora, se questo è lo scopo, superare tanto la finalità economica che quella sindacale sottesa alle previgenti norme, superando il limite all'importo detassabile e l'obbligo di contratto (e lasciando l'opzione di trasformazione in welfare)». «L'operazione – osserva il giuslavorista – avrà però successo solo se davvero orientata a premiare il necessario miglioramento della produttività del lavoro (e non solo il tentativo di miglioramento), che deve essere calcolabile e riscontrabile con certezza, ferme restando le peculiarità di ogni settore economico e ambito merceologico».