



I PREMI DI RISULTATO DETASSATI: ANDAMENTO 2016 E 2017

Elaborazioni OCSEL Cisl su banca dati MEF

- Il Ministero dell'Economia ha recentemente messo a disposizione in modo pubblico la banca dati relativa alla tassazione dei redditi dei lavoratori dipendenti avvenuta per l'anno 2017 (con le dichiarazioni del 2018). Da tale banca dati è possibile estrapolare quelli relativi ai **premi di risultato tassati al 10% con aliquota ridotta**, secondo le previsioni che a partire dalla legge di bilancio 2016 hanno permesso di incentivare fiscalmente la contrattazione aziendale all'insegna di un più stretto rapporto tra crescita dei salari e crescita della produttività. È possibile, inoltre, sia confrontare gli stessi con quelli relativi ai redditi da lavoro percepiti nell'anno precedente 2016, sia avere prime indicazioni sull'uso dei benefit legati al welfare aziendale
- Sono **2.038.647 i lavoratori** che nel 2017 hanno percepito premi di risultato detassati, con **un aumento dell'1,6%** rispetto ai 1.869.218 lavoratori che lo avevano percepito nel 2016. Si tratta del **9,3%** dei 21.817.742 lavoratori che hanno nel 2017 percepito un reddito da lavoro dipendente e assimilati. In realtà va considerato come la normativa vigente preveda la detassazione dei premi di risultato solo per i lavoratori dipendenti del settore privato (escludendo in tal modo sia i dipendenti del settore pubblico che le collaborazioni). In tal senso è possibile stimare **una percentuale di copertura tra i lavoratori interessati attorno al 15%**.
- Il valore medio del **premio di risultato percepito è di 1.270 euro annui** nel 2017, contro i 1.040 euro annui del 2016. Si tratta quindi di un dato in netta crescita, che evidenzia sia il miglioramento delle performance aziendali ma soprattutto una sensibile ripresa della contrattazione aziendale salariale, dopo anni di crisi e di contrattazione difensiva, stimolata dai nuovi incentivi fiscali a vantaggio dei lavoratori. Il valore del premio risulta essere mediamente pari al **6,2% della retribuzione annua** percepita dai lavoratori.
- Analizzando la distribuzione territoriale dei premi di risultato detassati si notano **valori maggiormente elevati per i lavoratori residenti nelle regioni del Sud**. In tali regioni i premi di produttività sono erogati soprattutto da grandi gruppi strutturati con una storica contrattazione consolidata. Non a caso sono la Basilicata (1.660 euro di premio annuo medio) e il Molise (1.590 euro medie) le regioni ai vertici di questa distribuzione, fortemente influenzate dalla presenza del gruppo FCA. **Le regioni settentrionali presentano valori medi più bassi della media nazionale** (1.110 euro è il valore in Emilia Romagna e 1.080 euro in Veneto) a seguito di una più diffusa azione di contrattazione aziendale che interessa medie e piccole aziende, a più bassi margini rispetto ai grandi gruppi e con una introduzione più recente dei premi variabili legati a risultati aziendali.
- Se si guarda invece al dato relativo al numero di lavoratori beneficiari suddiviso per regione rispetto alla platea dei contribuenti totali, il dato precedente viene ribaltato. **Nelle regioni del Nord si raggiunge una più alta concentrazione di lavoratori beneficiari** della detassazione (13,7% in Piemonte e 12,6% in Emilia Romagna che porta in queste regioni a sfiorare il livello del 20% dei lavoratori dipendenti del settore privato), mentre nelle regioni

del Sud i tassi precipitano addirittura più che dimezzandosi, raggiungendo solo il 4,4% in Sicilia e il 4,1% in Calabria. Si tratta di un dualismo territoriale sicuramente ampio.

- Per la prima volta nel 2017 il MEF presenta anche il dato relativo ai lavoratori che hanno percepito nell'anno prestazioni di welfare aziendale correlate ai benefici fiscali di detrazione al 19% che per le stesse sono previste dal TUIR. Si tratta di **130.743 lavoratori che hanno goduto di tali servizi di welfare**. Il dato sembrerebbe essere molto esiguo rispetto alla diffusione che il welfare aziendale sta vivendo. Tuttavia va opportunamente segnalato come nell'anno 2017 la percentuale di accordi aziendali che prevedevano la possibile traduzione in welfare del premio di risultato si attestava attorno al 22% e che pur in presenza di tale possibilità mediamente meno del 30% dei lavoratori attiva concretamente l'opzione welfare. Infine molte dei servizi di welfare oggi erogati non rientrano in questa particolare condizione fiscale. Ciò spiega la ristretta platea per il 2017, destinata certamente a crescere negli anni successivi.
- Gli importi medi sono elaborabili anche per fasce di reddito. La principale novità intercorsa per l'anno 2017 sta proprio nell'innalzamento da 50mila a 80mila euro della soglia di reddito annuo fino alla quale è possibile godere di una tassazione al 10% dell'importo del premio. L'analisi dei dati per fasce dimostra come **il valore del premio salga in funzione del reddito annuo percepito**, a dimostrazione di come ormai la maggior parte dei premi di risultato vengano calcolati in modo riparametrato secondo le professionalità. Inoltre la percentuale di lavoratori interessati al premio detassato **si concentra particolarmente tra coloro che percepiscono un reddito annuo superiore a 20mila euro** (dove già si registrano percentuali superiori alla media generale) per raggiungere il **massimo di copertura nella fascia tra 40mila e 50mila euro**, nella quale oltre il 25% dei lavoratori lì inseriti ha potuto percepire un premio detassato.
- In definitiva i dati forniti dal MEF ci dicono come **la contrattazione collettiva aziendale abbia colto**, certamente dove viene esercitata e dove le condizioni dell'impresa lo permettono, **le opportunità legate gli incentivi per un suo sviluppo in favore dei lavoratori e del loro reddito**. I dati 2017 dimostrano un netto miglioramento su quelli 2016 che lascia intendere ulteriori progressi per gli anni successivi. Certamente la struttura economica e produttiva del paese, fortemente caratterizzata da Pmi e microaziende, non permette di cogliere a pieno e in modo maggiormente diffuso la leva fiscale incentivante. Si tratta di un limite che solo una contrattazione territoriale innovativa potrà colmare. Si evidenziano forti differenze territoriali, in particolare tra Nord e Sud del paese, circa la percentuale di lavoratori beneficiari. La popolazione lavorativa che più riesce a cogliere i vantaggi della minore tassazione è quella a medio reddito, proprio perché maggiormente occupata nelle aziende che svolgono una sostanziosa contrattazione aziendale. Da verificare nei prossimi anni i dati sulla diffusione di servizi di welfare aziendale alternativi alla detraibilità degli stessi, fino al 2017 ancora poco diffusi.