ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI SINDACATI (CSI) E ALLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

SEDE NAZIONALE
00187 ROMA VIA LUCULLO, 6
TELEFONO 06 47531
TELEFAX 06 4753208
E-MAIL: info@uil.it

SEDE EUROPEA
INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE
BOULEVARD ROI ALBERT II, 5
B-1210 BRUXELLES
TELEFONO 00322 / 2178838

IL SINDACATO DEI CITTADINI

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Data, 27 aprile 2017
Circ. n. 67/17/MT/pr
Servizio: Contrattazione Privata e Politiche Settoriali
Rappresentanza e Rappresentatività

A TUTTE LE STRUTTURE UIL

LORO INDIRIZZI

OGGETTO: Decontribuzione

Carissimi,

il Decreto Legge 24 aprile 2017 numero 50, pubblicato nella G.U. n. 95 del 24.04.2017, con l'art.55 (Premi di Produttività) modifica la normativa riguardante la detassazione dei premi di produttività contenuta nella legge di Stabilità 2016 (Legge n.208/2015 e successive modificazioni) reintroducendo la decontribuzione.

Nel dettaglio, si stabilisce che nel caso in cui i contratti aziendali o territoriali prevedano forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro l'azienda può godere, entro il limite di 800 euro, di una diminuzione dei contributi previdenziali pari a 20 punti percentuali e, contemporaneamente, vengono azzerati quelli a carico dei lavoratori.

In via esemplificativa, su un premio di 1000 euro i contributi previdenziali medi sono pari al 33% (330 euro) di cui il 23,81% a carico del datore di lavoro e il restante 9.19% a carico del lavoratore. In caso di applicazione della normativa in oggetto, fino a 800 euro il datore di lavoro dovrà versare un contributo pari al 3.81% (23.81 – 20) mentre non è prevista contribuzione a carico dei lavoratori. Sui restanti 200 euro di premio, invece, si applicherà la normale contribuzione previdenziale.

Va sottolineato che tale provvedimento è cumulabile con quanto previsto in caso di detassazione dei premi di produttività e, di conseguenza, laddove il contratto di secondo livello sia conforme a tale disciplina sul premio si applicherà sia la detassazione sia la decontribuzione.

Segnaliamo, inoltre, che con l'entrata in vigore di questo provvedimento viene meno la possibilità di innalzare da 3.000 a 4.000 euro il montante detassabile. In altri termini, mentre precedentemente le forme di partecipazione in azienda davano diritto a 1.000 euro in più assoggettabili all'aliquota contributiva pari al 10% ora esse daranno dritto esclusivamente alla decontribuzione.

Infine, l'articolo in oggetto prevede che "Con riferimento alla quota di erogazione di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici". Di conseguenza, non viene prevista la copertura figurativa dei contributi previdenziali non versati in seguito all'applicazione della decontribuzione.

Va da se che, seppure la decontribuzione è un incentivo alla stipula di accordi di secondo livello, è necessario valutare con attenzione le ricadute previdenziali che essa può avere sui lavoratori per i quali verrà applicata. La Uil ritiene fondamentale quest'ultimo aspetto, in quanto già per le somme erogate sotto forma di prestazioni di welfare non sono soggette a contributi previdenziali.

Per questi motivi la Uil ha già chiesto al Governo che sia previsto un adeguato stanziamento di risorse per dare copertura figurativa ai contributi previdenziali che il lavoratore perderebbe in caso di applicazione della decontribuzione.

Cordiali saluti

La Segretaria Confederale
(Tiziana Bocchi)

All./1