



Martedì 25/10/2016

## Accordo tra Confindustria e sindacati per detassazione premi

A cura di: Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi

Legge 28 dicembre 2015 n. 208, Agenzia Entrate Circolare 15 giugno 2016 n. 28/E.

Nei primi mesi di quest'anno, che è coinciso con la reintroduzione dei premi di risultato e welfare aziendale (art. 1, commi 182 e 184-191 della L. n. 208/2015), da più parti sono giunte lamentele circa il ristretto accesso alle agevolazioni fiscali, in quanto subordinato ai lavoratori delle aziende che hanno sottoscritto un contratto aziendale o territoriale con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU. Ciò ha di fatto escluso i dipendenti più deboli, che ne avrebbero più bisogno: si tratta del personale che lavora nelle imprese piccole e medie, nelle aziende in crisi o in quelle dove il sindacato è meno presente.

Ad oggi anche le imprese di piccole e medie dimensioni (Pmi), prive di rappresentanza sindacale e che stipuleranno l'accordo aziendale, potranno beneficiare della detassazione dei premi di risultato (imposta sostitutiva al 10%). Infatti, il 14 luglio 2016 è stato firmato un nuovo modello di accordo collettivo territoriale tra Confindustria e i sindacati CGIL, CISL e UIL che permetterà alle imprese aderenti di inviare ai lavoratori una comunicazione scritta (anche via email) per informarli dell'istituzione di un premio di risultato, che dovrà riportare gli obiettivi, il periodo di riferimento per la loro misurazione, la composizione del premio, la natura degli indicatori adottati, la stima del valore annuo medio pro capite e le modalità di pagamento. Dunque, i datori di lavoro che non hanno possibilità di stipulare un accordo collettivo a livello aziendale (per mancanza delle Rsa o delle Rsu), potranno recepire a livello territoriale il predetto modello di accordo; dopo la stipula a livello locale, i datori di lavoro di quel territorio (se aderenti a Confindustria) potranno accedere al beneficio fiscale.

Le condizioni di accesso sono pressoché simili a quelle ordinarie previste per le altre imprese, ossia:

- gli obiettivi devono essere "misurabili" e "incrementabili";
- bisogna adottare uno o più indicatori oggettivi, da scegliere tra quelli previsti dal DM del 25 marzo 2016, che determineranno gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e che dovranno avere riscontri idonei sui documentali aziendali.

L'intervento non sarà però strutturale, poiché l'accordo ha una durata di 24 mesi dalla sua sottoscrizione.

Ma quando si parla di premi di produttività non si ci riferisce solo all'agevolazione fiscale, ma anche e soprattutto al welfare aziendale, ossia ai benefit che l'impresa riconosce e offre ai propri dipendenti al fine di coniugare al meglio anche vita-lavoro. Il paniere di benefit dal quale scegliere è assai vasto, si va dal biglietto per il cinema o teatro all'abbonamento della palestra alle prestazioni per l'asilo nido, nonché, e questa è una novità di quest'anno, ai servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (art. 51, co. 2, lett. f-ter) TUIR). Così, il lavoratore dipendente della piccola impresa aderente all'accordo potrà convertire il premio di risultato, in tutto o in parte, in prestazioni di welfare aziendale, come previsto appunto dalla Legge di Stabilità 2016. Sarà, poi, un comitato costituito da un rappresentante di ciascuna delle parti firmatarie a valutare lo stato, le modalità di attuazione delle intese e il rispetto delle norme. Infine, è previsto anche la possibilità di coinvolgere pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, incrementando



---

l'importo massimo agevolabile da 2.000 a 2.500 euro per anno.