

## **Accordo Interconfederale 14 luglio 2016**

### **Detassazione premi di produttività**

A seguito dell'emanazione del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 (che ha dato attuazione alle disposizioni in materia contenute nella legge di stabilità per il 2016), e della pubblicazione della circolare n.28/E del 15 giugno 2016, dell'Agenzia delle Entrate (redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), il 14 luglio 2016 Confindustria e Cgil Cisl e Uil hanno sottoscritto un accordo interconfederale in materia che ha il principale obiettivo di consentire anche alle imprese prive di rappresentanze sindacali di erogare premi di risultato aziendali, collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che potranno essere assoggettati al trattamento fiscale agevolato.

L'accordo interconfederale ha, in allegato, uno schema di accordo territoriale che costituisce il modello in base al quale potranno essere sottoscritti singoli accordi territoriali: la legge di stabilità per il 2016, infatti, individua anche negli accordi territoriali una delle fonti che possono far accedere ai benefici fiscali collegati ai premi di risultato.

L'accordo interconfederale vero e proprio si pone nel solco dei precedenti accordi sottoscritti in materia ma, nel riaffermare il modello della contrattazione basato su due livelli, costituisce anche la conferma della opportunità della progressiva valorizzazione della contrattazione di secondo livello.

L'accordo, dunque, non introduce un terzo livello di contrattazione che eroga voci retributive "territoriali" ma affida alle parti sociali del territorio un ruolo propulsivo per guidare, in particolar modo le PMI, verso l'introduzione di forme di salario variabile legate ai risultati aziendali.

Anche alla luce di quanto emerge dai primi commenti all'accordo, è opportuno chiarire le caratteristiche di fondo del modello di accordo territoriale allegato all'accordo interconfederale.

Il modello prevede - a favore delle imprese prive di rappresentanza in azienda - due percorsi alternativi per l'adozione di un premio di risultato che possa beneficiare della detassazione:

- 1 il primo, attraverso la stipulazione di accordi aziendali da sottoscrivere con le organizzazioni sindacali territoriali;
- 2 Il secondo, attraverso la definizione di una specifica procedura che consente all'impresa di assoggettare al beneficio fiscale il premio di risultato.

È bene, quindi, precisare che l'accordo territoriale, in base ad una precisa scelta, non contiene alcun modello di premio di risultato, bensì, come detto, regola una procedura che consente di accedere al beneficio fiscale.

Infatti, i contenuti del premio di risultato dovranno essere autonomamente definiti dall'impresa sulla base proprie specifiche esigenze aziendali.

Di qui il ruolo centrale delle associazioni del Sistema che sono chiamate sia a promuovere l'adozione dei premi di risultato, ma anche, e soprattutto, a fornire fattivo supporto alle imprese in fase di definizione dello stesso.

Venendo al merito, l'accordo si rivolge sia alle imprese già associate a Confindustria sia, ed è questa una delle particolarità dell'accordo, alle imprese che conferiranno espresso mandato alle associazioni aderenti al sistema di rappresentanza di Confindustria, aventi competenza sindacale, imprese che, dunque, in tal modo, potranno avvalersi dei benefici di legge collegati all'introduzione ed erogazione di premi di risultato variabili.

Come detto, il punto 1 dello schema di accordo territoriale replica i contenuti degli accordi precedenti, sancendo che ogni impresa priva di rappresentanza sindacale potrà definire un proprio specifico accordo aziendale, rivolgendosi alle associazioni aderenti al sistema di rappresentanza di Confindustria, aventi competenza sindacale, che condurranno le trattative con le rispettive organizzazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil, in base alle disposizioni dell'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015.

In alternativa a questa facoltà, lo schema di accordo territoriale (punto 2) consente alle aziende prive di rappresentanza di introdurre dei "premi di risultato variabili" che potranno beneficiare del trattamento fiscale di favore, nella misura in cui seguiranno la procedura disciplinata nell'accordo medesimo.

Come ben specificato dalla circolare ministeriale (cfr. pagg. 11 e 12) - e come è stato, poi, confermato anche nel corso degli incontri che si sono svolti sul tema alla presenza delle amministrazioni interessate - l'impresa dovrà, anzitutto, "costruire", con l'assistenza delle associazioni di Confindustria, un proprio modello di premio di risultato basato, ovviamente, sulle specificità dell'impresa stessa e finalizzato al raggiungimento degli obiettivi (di produttività, redditività, efficienza, ossia quelli indicati nella sezione 5 del modulo allegato al Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016) che intende perseguire.

Naturalmente, individuati gli obiettivi, l'impresa dovrà anche specificare al raggiungimento di quali parametri, entro un determinato periodo di riferimento, il premio potrà essere erogato e in che misura.

Una volta ideata la struttura del premio, l'impresa, per poter accedere al beneficio fiscale, dovrà scegliere, in coerenza con gli obiettivi individuati, uno o più degli indicatori elencati nella sezione 6 del modello allegato al decreto ministeriale, ossia indicatori che consentano di verificare la concreta attuazione della condizione dell'incrementalità, che l'accordo sottolinea essere essenziale, ai fini della fruizione del beneficio fiscale.

La possibilità di avvalersi, anche in via alternativa, di più indicatori, offre all'impresa l'opportunità di applicare il beneficio fiscale sull'intero importo del premio maturato, anche se la condizione dell'incrementalità si è verificata in relazione ad uno ed uno soltanto degli indicatori scelti in relazione agli obiettivi individuati (cfr. pag 12 della circolare).

Per sottolineare l'importanza del rispetto della condizione di incrementalità, l'accordo prevede che l'impresa utilizzi idonei riscontri documentali al fine di "provare" il raggiungimento dell'obiettivo.

Effettuate le sue scelte, anche in ordine agli indicatori utili ai fini della "detassazione", l'impresa invierà, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta ai lavoratori dichiarando che, in applicazione dell'accordo, viene istituito un premio di risultato.

Nella comunicazione verrà precisato: a) il periodo di riferimento su cui viene calcolato il premio aziendale; b) la composizione del premio e gli indicatori adottati; c) la stima dell'ammontare annuo medio pro capite del premio (come previsto nella sezione 4 del modulo allegato al Decreto ministeriale) e le sue

modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, sempre ai sensi delle disposizioni contenute nella legge di stabilità per il 2016.

La stessa comunicazione va inviata ad un apposito comitato composto da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali firmatarie dell'accordo territoriale, comitato che avrà il compito: a) di valutare la conformità ai contenuti dell'accordo territoriale della comunicazione trasmessa ai lavoratori; b) di valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale.

Al fine di garantire tempi certi alle imprese, il modello di accordo territoriale prevede che il comitato è tenuto a rendere la propria valutazione di conformità entro 10 giorni dall'invio della comunicazione da parte dell'azienda.

Il compito del comitato, in sostanza, è duplice, ossia verificare che la procedura prevista dall'accordo territoriale venga attuata correttamente (soprattutto sotto il profilo della comunicazione/informazione ai lavoratori) e monitorare gli esiti dell'attuazione dell'accordo.

L'accordo territoriale, dunque, non prevede che il comitato esprima alcuna forma di vera e propria e approvazione "formale" delle scelte operate dall'azienda, tanto più che l'accordo presuppone, anche se non prevede espressamente, che la definizione di tali scelte avvenga con l'assistenza delle associazioni di Confindustria.

Del resto, in considerazione del fatto che, in definitiva, sarà poi l'impresa ad essere, eventualmente, chiamata a dar conto, alle amministrazioni competenti, delle scelte effettuate, sarebbe stato non congruo attribuire un particolare valore

ad ogni eventuale espressione di non condivisione di quelle scelte da parte del comitato o di singoli componenti di esso.

Concluso il periodo di riferimento previsto per la maturazione del premio, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, l'impresa darà ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio. Tale comunicazione sarà tempestivamente trasmessa anche al comitato costituito dalle parti firmatarie dell'accordo territoriale, proprio al fine di effettuare compiutamente il monitoraggio sull'andamento dell'applicazione dell'accordo.

Lo stesso comitato provvederà, a tal fine, a redigere un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio e tale rapporto sarà inviato anche a Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, al fine di valutare l'andamento e gli effetti complessivi, su base nazionale, dell'intesa raggiunta.

Come si diceva inizialmente, l'accordo, valorizza il ruolo della contrattazione di secondo livello, anche sotto il profilo dello sviluppo della cultura del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Ed infatti, traendo spunto dalla disposizione delle legge di stabilità 2016 che consente di elevare i limiti dell'importo del premio "detassabile" (da 2000 a 2500 Euro) nel caso in cui si attuino in azienda forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, l'accordo territoriale prevede che le parti firmatarie dell' accordo potranno attivare iniziative sul territorio volte proprio ad accrescere la cultura del coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (cfr. sul punto pag. 14 della circolare n. 28/E).

Si tratta, in sostanza, di diffondere le esperienze già realizzate da molte imprese che attivano gruppi di lavoro, con composizione mista, che hanno il compito di

studiare e proporre progetti per il miglioramento o l'innovazione dell'organizzazione del lavoro.

Quanto al deposito degli accordi territoriali, la recente nota del 22 luglio della Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che per un primo periodo gli accordi territoriali potranno essere depositati anche tramite una PEC inviata alla competente Direzione Territoriale del Lavoro, salvo – ovviamente – preferire l'utilizzo del nuovo modello informatico messo a punto dalla stessa Direzione generale.

A loro volta le imprese sono tenute ad inviare la comunicazione telematica, da ultimo ridefinita con la nota del Ministero del Lavoro del 22 luglio 2016.

Per effettuare l'invio, si consiglia di attendere la scadenza del già citato termine dei 10 giorni previsto per la valutazione di conformità da parte della commissione.

Quanto al contenuto del modulo telematico, le imprese provvederanno alla sua compilazione indicando, in particolare, gli obiettivi e gli indicatori adottati nella comunicazione inviata ai lavoratori ed al comitato bilaterale.

Pur se non espressamente previsto dalle disposizioni del decreto, ed ancorché non si tratti di un vero e proprio contratto, occorre che le imprese alleghino, per ragioni di maggiore chiarezza e trasparenza, la comunicazione inviata ai lavoratori ed al comitato bilaterale nello spazio "File Contratto" presente nella sezione 9 del modulo telematico.

In tal modo, infatti, viene fornita all'Amministrazione la possibilità di comprendere esattamente le scelte operate dall'impresa, anche se i relativi

contenuti sono, di fatto, già inseriti nel modulo telematico (ad es. valore medio del premio, obiettivi, indicatori adottati etc. etc.).

Al contempo, le aziende devono indicare nell'apposito campo i dati relativi al contratto collettivo territoriale già depositato da parte dell'associazione territoriale di Confindustria, indicando pertanto la data di deposito e la DTL di riferimento.