

Ai gentili clienti
Loro sedi

Premio produttività e piccole imprese prive di sindacato interno: modalità di accesso

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che la Fondazione Studi Consulenti del lavoro, con il **parere n. 1 del 18.02.2017**, ha fornito precisazioni sulle **modalità di accesso alle agevolazioni sulla produttività da parte di aziende che sono prive di sindacato interno**. Ci si riferisce, in particolare all'**agevolazione** (stabilizzata con legge n. 208/2015) **che consente l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10%** (o la detassazione totale di alcuni emolumenti) sui premi versati ai lavoratori proporzionalmente al **raggiungimento di obiettivi di produttività ed efficienza**. Essendo necessario un accordo sindacale per attivare l'istituto ed individuare gli importi e gli obiettivi oggetto dell'agevolazione, la Fondazione Studi ha specificato che **i datori di lavoro possono attivare la procedura interloquendo con un sindacato rappresentativo di livello provinciale**. In mancanza di tale procedura, invece: *i)* nel caso in cui il datore di lavoro sia iscritto ad un'associazione di categoria, è **tenuto al rispetto dei contratti territoriali sottoscritti dalla propria associazione di appartenenza in tema di detassazione dei premi di risultato** (l'adesione all'associazione obbliga a rispettare tutti i livelli di contratto); *ii)* se l'azienda non è iscritta ad una associazione di categoria, **il datore di lavoro è libero di recepire un qualsiasi contratto collettivo territoriale** (anche differente dal territorio di stabilimento) **stipulato anche per settori merceologici diversi da quelli trattati**.

Premessa

Con **legge di stabilità per il 2016** (art. 1 comma 182 della legge n. 208 del 28.12.2015, modificata dalla recente legge di Bilancio per il 2017) è stata reintrodotta stabilmente l'**agevolazione sui premi di produttività/redditività per i lavoratori che hanno percepito nell'anno precedente un reddito inferiore a 80.000 euro**. Come negli anni precedenti, l'agevolazione prevede, di base, l'**applicazione di un'imposta sostitutiva del 10% sulle somme erogate dal datore di lavoro**

a fronte di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza nel limite di 3.000 euro (4.000 nel caso in cui i lavoratori siano pariteticamente coinvolti nell'organizzazione del lavoro).

Viene introdotta, invece, per la prima volta, la **detassazione totale dei servizi erogati al lavoratore in sostituzione** (totale o parziale) **di tale premio**. Secondo quanto previsto dalla legge n. 208/2015 e dalla legge n. 232/2016, infatti, **il lavoratore potrebbe optare per la fruizione di alcuni servizi o prestazioni in alternativa all'erogazione della somma corrispondente al premio** (servizi assistenziali o sanitari, prestazione a sostegno dell'istruzione, cessione di prodotti dell'azienda, contributi erogati a fini assistenziali o previdenziali).

La **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro**, con il **parere n. 1/2017**, ha fornito precisazioni circa **l'accesso alla misura agevolativa da parte delle aziende che non sono dotate di un sindacato interno** e gli **adempimenti collegati al recepimento di un accordo**.

Di seguito, illustriamo le **modalità e le casistiche attraverso cui le aziende prive di un sindacato possono accedere alle agevolazioni indicate**.

Chi può accedere all'incentivo?

Le disposizioni del DM 25.03.2016 hanno previsto alcune **modifiche strutturali alla disciplina dell'incentivo**, che consentono **l'applicazione della detassazione totale delle somme nel caso in cui il contribuente decida di fruire di alcune prestazioni o servizi alternativi all'erogazione diretta**.

Secondo quanto chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 28/E/2016, l'ambito applicativo dell'agevolazione, come nelle precedenti annualità, è ristretto ai datori di lavoro privati. Si segnala, in particolare, che **i premi erogati ai dipendenti da Enti Pubblici Economici non possono essere assoggettati all'istituto agevolato** (in quanto rientranti nella più vasta definizione di amministrazione pubblica). Richiamando un chiarimento fornito dal Ministero del Lavoro (circolare n. 59/2008) è stato specificato che **sono ammessi al beneficio anche i soggetti non imprenditori. Sono ricomprese, inoltre, le agenzie di somministrazione** (anche con dipendenti impegnati presso PA) e gli **studi professionali** ⁽¹⁾.

Per il 2017 il nuovo limite reddituale generale, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, diventa 80.000 euro lordi (riferita al reddito percepito **nell'anno precedente** e comprensivi delle

¹ Il contribuente ha, in ogni caso, la facoltà di **optare per la tassazione ordinaria**. Le ipotesi in cui tale tassazione risulta più favorevole sono molto ristrette: un eventuale beneficio si potrebbe avere, ad esempio, qualora il contribuente **disponga di detrazioni/deduzioni particolarmente rilevanti, al punto di trovare più convenienza nell'azzeramento dell'imposta che nell'applicazione dell'imposta sostitutiva**.

quote di TFR in busta paga), considerando anche le **somme versate a fronte di incrementi della produttività**.

OSSERVA

L'Agenda delle Entrate ha segnalato che **le somme sostituite con prestazioni di welfare aziendale non rientrano nel suddetto limite**. Nel caso in cui vengano erogate somme in denaro, invece, tali somme dovranno essere **conteggiate**. Ai fini del calcolo del predetto limite deve essere conteggiato solo il lavoro dipendente: **non rientra nel calcolo della soglia nemmeno il reddito a questo assimilato**.

Quali sono le caratteristiche dell'incentivo?

Come anticipato, l'agevolazione consente di **assoggettare i premi di produttività** o gli emolumenti assegnati a fronte del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'accordo a **tassazione agevolata del 10%** o alla **detassazione totale** delle somme.

Il **massimale a cui si può applicare l'aliquota agevolata per i premi erogati in denaro** ammonta a **3.000 euro** da considerare al **lordo dell'imposta ma al netto dei contributi previdenziali obbligatori**. La somma può essere **incrementata a 4.000 euro** nel caso in cui i lavoratori siano **pariteticamente coinvolti nell'organizzazione del lavoro**.

OSSERVA

Con riferimento al **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** (ovvero il requisito che consente l'aumento del massimale dell'agevolazione), il decreto attuativo stabilisce che **tale coinvolgimento può essere realizzato attraverso la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori, finalizzati al miglioramento della produzione e delle aree produttive**. Viene ritenuto necessario, inoltre, il **carattere non occasionale di tali organizzazioni**: il decreto prevede, in buona sostanza, la formazione di una **struttura permanente di consultazione tra rappresentanti aziendali e lavoratori**. Tali strutture, oltre a svolgere il **compito di individuare interventi di miglioramento, devono:**

- **monitorare costantemente obiettivi e risorse destinate;**
- **predisporre rapporti periodici** che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

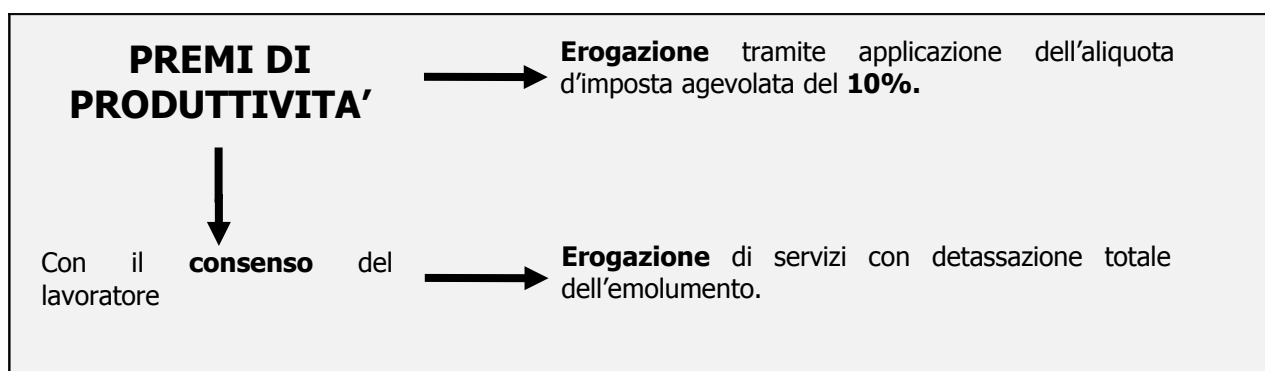
Sono esclusi da tali strutture i **semplici organi di consultazione, addestramento o formazione** dei lavoratori.

AGEVOLAZIONE PER IL 2017

Retribuzione massima dell'anno precedente	80.000
--	--------

Limite massimo di emolumenti detassabili	3.000 (4.000 nell'ipotesi di coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro)
Aliquota applicabile	10%
ATTENZIONE! si segnala che l'applicazione dell'imposta sostitutiva ha effetti favorevoli anche sull'applicazione del bonus di 80 euro , in quanto il reddito agevolato non rientra nel limite di 26.000 euro imposto dal TUIR . Si segnala, però, che i redditi rilevano ai fini ISEE .	

Si segnala che **i lavoratori dipendenti potranno beneficiare di una modalità di fruizione dei premi produttività alternativa a quella ordinariamente prevista** (ovvero la detassazione al 10% del premio). Con il comma 184 dell'art. 1 legge n. 208/2015, infatti, **viene previsto che la detassazione applicata ai c.d. fringe benefit può essere applicata anche nel caso in cui i premi di produttività siano erogati dal datore di lavoro** (con il consenso del lavoratore) nelle forme previste dall'articolo 51 commi 2-3 del TUIR.




Nel concreto, **la detassazione si applica nel caso in cui gli emolumenti vengano erogati nelle seguenti forme:**

DETAZZAZIONE TOTALE	
I	Prestazioni a sostegno dell'istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido e borse di studio a familiari.
II	Cessione di prodotti dell'azienda a valore normale.
III	Contributi ad enti o casse ai fini assistenziali.
IV	Contributi versati al fondo di previdenza complementare.

La legge di Bilancio per il 2017 ha previsto, in questi casi, la **disapplicazione dei limiti previsti** (attualmente 3.000 e 4.000) con riferimento alle **somme erogate al lavoratore sotto forma di contributi di previdenza complementare, assistenza sanitaria o azioni**. Per effetto di tale nuova disposizioni, i piani di incentivazione erogati al lavoratore **sotto forma di contributi**

previdenziali / assistenziali / partecipazioni azionarie non saranno limitati ai massimali di 3.000/4.000.

LIMITI PER IL 2017	
A partire dal 01.01.2017 il limite dell'agevolazione per contributi e azioni passa da..	
3.000/4.000 euro	 Illimitato

ATTENZIONE!

Possono essere incentivati anche i ristorni ai soci lavoratori di cooperative. In questo caso il datore di lavoro è tenuto a depositare presso la DTL (anziché il contratto) la **delibera di attribuzione dei ristorni e attribuire all'erogazione la natura di partecipazione all'utile** (ai fini della presentazione del modulo). L'Agenzia delle Entrate, sul punto, ha specificato che **tale ipotesi è rappresentata dalla retribuzione dei lavoratori sulla base degli utili dell'impresa.** Pertanto, tale ipotesi di incentivazione **non comporta in alcun modo la cessione di quote di partecipazione.** In questo caso, non è necessario che siano rispettata la disciplina degli incrementi di produttività e redditività: qualora sia definita tale modalità di retribuzione, **le somme potranno essere automaticamente assoggettate all'agevolazione.** Il datore di lavoro è in ogni caso tenuto all'invio del modulo di dichiarazione allegata al decreto.

Quali sono gli adempimenti?

Secondo quanto previsto dal decreto attuativo, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, il **contratto aziendale/territoriale** nel quale sono contenuti gli obiettivi ed i premi deve essere **depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione** dello stesso, unitamente alla **dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto attuativo, redatta in conformità al modello fornito con il decreto ministeriale.**

Piccole imprese prive di sindacato interno. Modalità di accesso all'istituto

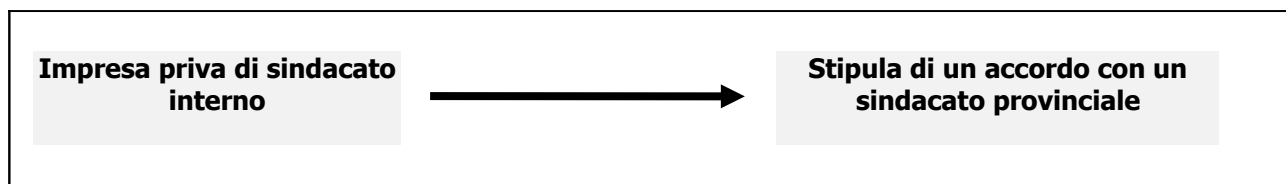
La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con il **parere n. 1 del 18.02.2017** ha fornito precisazioni in relazione alle **modalità di accesso alla misura da parte di aziende prive di sindacato interno.** Si devono distinguere i seguenti casi:

PICCOLE IMPRESE CON INTERLOCUZIONE SINDACALE

In questo caso l'impresa, pur priva di sindacato interno, **deve interfacciarsi con un sindacato comparativamente più rappresentativo di livello provinciale.** A seguito di **un'intesa sugli indicatori di performance** sull'ammontare del premio, le parti potrebbero **sottoscrivere l'accordo**

aziendale con piena validità rispetto alla normativa vigente, fermo l'obbligo di deposito dell'accordo.

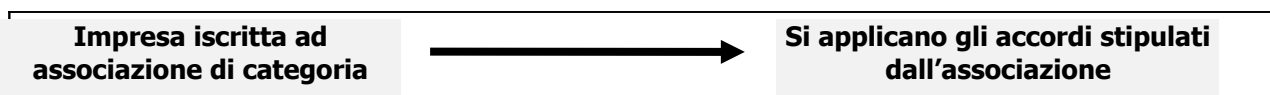
In questa ipotesi **non ci sarebbero particolari formalità di comunicazione ai lavoratori** (durante la procedura, in ogni caso, questi dovrebbero essere coinvolti ed informati).



PICCOLE IMPRESE SENZA INTERLOCUZIONE SINDACALE – AZIENDA ISCRITTA AD ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA

Nel caso in cui l'azienda sia **priva di sindacato** interno ma sia **iscritta ad un'associazione di categoria**, questa è **tenuta ad applicare il contratto territoriale sottoscritto dalla propria associazione di appartenenza** in tema di detassazione dei premi di risultato.

In questa ipotesi, quindi, **viene meno la necessità di attivarsi per la stipula di un accordo**, in quanto è già possibile accedere a quanto stipulato dall'associazione di categoria. L'iscrizione comporta infatti il rispetto di tutti i livelli di accordo in materia lavoro (tanto nazionali quanto territoriali).



PICCOLE IMPRESE SENZA INTERLOCUZIONE SINDACALE – AZIENDA NON ISCRITTA AD ASSOCIAZIONE DI CATEGORIA

Se l'impresa **non è iscritta ad alcuna associazione di categoria ed è priva di sindacato interno** è libera di recepire un **qualsiasi contratto collettivo territoriale**, anche se riferito ad un **diverso ambito territoriale o merceologico**. Sarà cura del datore di lavoro vagliare il contratto territoriale più aderente ai propri obiettivi e decidere se applicarlo.

Come si effettua operativamente il recepimento di un accordo?

Con riferimento al **recepimento di un accordo sindacale**, **non sono previste né definite specifiche modalità di comunicazione ed informazione** (nemmeno alle parti firmatarie dell'accordo). La Fondazione Studi consiglia, in ogni caso, di **procedere alla comunicazione del recepimento dell'accordo ai lavoratori** (tramite mail o consegna a mano, senza necessità di

acquisizione della firma): una volta effettuata la comunicazione, **l'azienda dovrà solo attuare i contenuti dell'accordo così come normalmente avviene con un CCNL.**

Rimane in ogni caso l'**obbligo di deposito del contratto** (unitamente alla dichiarazione di conformità), così come previsto per la generalità dei contratti.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO