

TASSAZIONE AGEVOLATA

PREMI 2016: IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

di Paola Salazar, avvocato - responsabile BU Human Capital (Risorse umane e Diritto del Lavoro)

2016

Risulta in dirittura d'arrivo la concreta operatività della tassazione agevolata sui premi di risultato disposta dalla Legge di Stabilità 2016 (L. n. 208/2015, art. 1 commi 181-191).

E' stato infatti firmato dal Ministero del lavoro e dal Ministero dell'Economia in data 25 marzo 2016 il decreto al quale la legge ha demandato la individuazione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per i quali è riconosciuto il beneficio fiscale della tassazione agevolata, ossia la previsione dell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF del 10% sulle somme erogate a tale titolo, fino ad un importo complessivo non superiore a Euro 2.000,00, elevabile a Euro 2.500,00 nelle ipotesi di "coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro" ed entro il limite di reddito individuale da lavoro dipendente non superiore a Euro 50.000,00.

Il decreto che attende ora la registrazione da parte della Corte dei Conti, costituisce lo strumento operativo attraverso il quale la contrattazione collettiva - sia di livello aziendale, sia di livello territoriale - così come prevista dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, quindi stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ov-

vero dalle loro rappresentanze aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria, potrà definire i criteri di misurazione del premio di risultato.

Significativa a questo riguardo è proprio la scelta operata dal legislatore di affidare alla contrattazione collettiva decentrata (purché depositata in via telematica presso il Ministero del lavoro - Direzioni Territoriali del lavoro entro 30 giorni dalla sottoscrizione) un ruolo essenziale per la individuazione dei parametri in base ai quali verrà misurato in ogni singola realtà aziendale l'incremento della **produttività/redditività/efficienza ed innovazione** e, quindi il premio erogabile (indipendentemente dal fatto che poi il premio venga materialmente corrisposto, come aveva già chiarito il Ministero del lavoro con la **circolare n. 15/2013** relativa al precedente regime della "detassazione" (L. n. 228/2012, art. 1 c. 481-482, D.M. 22 gennaio 2013 e Interpello n. 21/2013).

Scelta che si accompagna alla tradizionale individuazione nel contratto collettivo (preferibilmente di livello aziendale) dello strumento negoziale attraverso il quale è possibile realizzare forme di **innovazione nell'organizzazione del lavoro** (ovvero di "efficientazione aziendale" per usare le parole del Ministero), pur restando fedeli al ruolo principale - economico

- del contratto collettivo.

Una tale finalità la si ritrova, sostanzialmente, in tutte le disposizioni che affidano al contratto collettivo di livello decentrato un ruolo fondamentale nella definizione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

Questo era il ruolo della contrattazione collettiva individuato dall'art. 9 della L. n. 53/2000 e questo è il nuovo ruolo che è affidato al contratto collettivo aziendale/territoriale anche dall'art. 25 del D.Lgs. n. 80/2015 per l'accesso a specifici benefici economici e/o forme di finanziamento, pur entro il limite dei criteri e delle modalità che dovranno essere stabilite anche in questo caso da apposito decreto.

In quest'ottica, il Decreto firmato il 25 marzo scorso può essere visto in alcune sue parti anche come una forma di anticipazione delle più ampie finalità organizzative (in chiave conciliazione vita-lavoro) che caratterizzeranno l'accesso ai finanziamenti previsto dal citato art. 25 D.Lgs. n. 80/2015.

L'art. 2 del decreto prevede, infatti, che "i contratti collettivi (...) devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere

nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati".

Mentre l'**art. 4**, nel determinare i criteri in base ai quali può essere definito l'incremento a Euro 2.500,00 della tassazione agevolata stabilisce che i contratti collettivi debbano stabilire *"strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di*

aree produttive o sistemi di produzione che prevedano strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti".

Significativi a questo riguardo sono gli Indicatori che costituiranno oggetto di monitoraggio e, auspicabilmente, criterio guida per evidenziare come la modifica organizzativa abbia influito sulla "redditività" dell'azienda (e quindi sulla concreta attribuzione del premio).

Tra gli indicatori di cui al punto 6 della Scheda di monitoraggio allegata al Decreto sono infatti elencati fattori quali:

- **Le modifiche dell'organizzazione del lavoro**
- **Il lavoro agile**
- **Le modifiche dei regimi di orario**
- **La riduzione dell'assenteismo.**

Tutti indicatori – molto più ampi e generali rispetto a quelli previsti nel 2013 – sui quali potranno avere un forte impatto proprio le politiche di flessibilità organizzativa che hanno caratterizzato in passato le sperimentazioni dell'**art. 9 della L. n. 53/2000** (in chiave di stretta tutela degli impegni genitoriali) e che caratterizzeranno – in chiave di Welfare – le sperimentazioni in materia di Lavoro agile in un futuro auspicabilmente prossimo.

MILANO

Viale Bianca Maria, 45 - 20122

Tel: +39 02 7626131 Fax: +39 02 76001091
Email: p.valente@gebnetwork.it

TORINO

Via San Pio V, 27 - 10125

Tel: +39 011 5628970 Fax: +39 011 5627604
Email: s.mattia@gebnetwork.it

TORINO

Piazza Bernini, 16 - 10143

Tel: +39 011 7711603 Fax: +39 011 7715227
Email: i.caraccioli@gebnetwork.it

www.gebpartners.it

