

PRODUTTIVITÀ E CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: LA DISCIPLINA DEI PREMI DI RISULTATO



Francesco Bacchini
Professore di Diritto
del Lavoro Università
di Milano Bicocca,
Studio Legale
“Lexellent”

di Francesco Bacchini

francescobacchini@lexellent.it

Al fine di ridurre il *deficit* strutturale che condiziona inevitabilmente la crescita del Sistema-Paese e con essa la tenuta del *welfare state*, fonte di disuguaglianze e disagio sociale, di alleggerire il carico fiscale per sostenere il reddito e, conseguentemente, i consumi delle famiglie (dei lavoratori), fornendo, contemporaneamente, impulso alla competitività delle

aziende, con la l. n. 208 del 2015 (legge di stabilità per l'anno 2016) e la l. n. 232 del 2016 (legge di bilancio per l'anno 2017) il legislatore reintroduce, questa volta a titolo definitivo rispetto alla provvisorietà del passato, la tassazione agevolata dei premi di risultato (e non, per precisa scelta normativa, come avveniva in passato, del “salario o retribuzione di produttività”).

Si tratta di quei premi, affidati obbligatoriamente alla determinazione della contrattazione collettiva di secondo livello, volti a limitare la rigidità salariale, incrementare il trattamento economico dei lavoratori in base a logiche diverse dalla retribuzione ordinaria (costituzionalmente proporzionale e sufficiente), permettendo alle imprese di assegnare quote di produttività nel salario, rendere disponibile maggiore ricchezza nei periodi di trend positivo e valorizzare in questo modo l'apporto dei collaboratori, fidelizzandoli e coinvolgendoli nelle *performance* dell'impresa.

Questo anche nel caso del **premio di risultato con opzione welfare aziendale**, da intendersi quale “paniere” di benefici economici di utilità

sociale di tipo paramonetario non rientranti nel sinallagma retributivo e, pertanto, detassati e non soggetti a contribuzione, che, sempre e solo il contratto collettivo, può consentire vengano scambiati dai lavoratori, totalmente o parzialmente, con il premio in denaro (comunque tassato, ancorché in misura ridotta).

La disciplina dei premi di risultato e della loro fruibilità anche in beni e servizi di *welfare* aziendale, espressamente riservata, come per il passato, al settore privato, è sancita dai commi

182-191 dell'art. 1, l. n. 208 del 2015, così come modificata dall'art. 1, comma 160, l. n. 232 del 2016, nonché dal d. interm. 25 marzo 2016 con il quale i ministri del Lavoro e dell'Economia hanno definito (in attuazione del comma 188) i criteri per raggiungere gli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione che possono consistere in:

- aumento della produzione
- risparmi dei fattori produttivi
- miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro (con esclusione dello straordinario)
- ricorso al lavoro agile.

I criteri dovranno essere misurabili rispetto ad un periodo congruo e verificabili in modo obiettivo con il riscontro di indicatori numerici o di altro genere espressamente individuati.

L'elenco dei criteri di misurazione deve essere specificato nella dichiarazione di conformità del contratto collettivo aziendale o territoriale che necessariamente li pattuisce, la quale è redatta dal datore di lavoro e depositata, unitamente al contratto collettivo, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro. Nel modello che si prevede venga compilato sono descritti 20 indicatori di risultato (19 più uno lasciato alla libera determinazione delle parti ad evidente riprova della non tassatività dell'elencazione), fra cui si segnala:

- il volume della produzione, il fatturato o il valore aggiunto (come da bilancio) divisi il numero dei dipendenti
- il margine operativo lordo diviso il valore aggiunto
- gli indici di soddisfazione del cliente
- la riduzione degli scarti di lavorazione
- il miglioramento dei tempi di consegna
- le modifiche dell'organizzazione del lavoro o dei regimi di orario
- la riduzione dell'assenteismo
- il numero di brevetti depositati
- la riduzione degli infortuni
- la riduzione dei consumi energetici

e altri ancora che possono anche essere liberamente scelti dalla contrattazione collettiva di

secondo livello purché siano oggettivamente rendicontabili.

È, dunque, il raggiungimento degli obiettivi di produttività in base ai criteri di misurazione individuati dal decreto e necessariamente negoziati collettivamente, da cui dipende la detassazione dei premi di risultato di ammontare variabile corrisposti ai lavoratori.

Il limite stabilito dal legislatore per la detassazione dei premi di risultato è di 3.000 euro lordi annui, mentre il tetto massimo di reddito percepito dal lavoratore per usufruire dell'agevolazione fiscale è di 80.000 euro lordi all'anno.

Con la modifica operata dall'art. 55 del d.l. n. 50, convertito dalla l. n. 96/2017, in forza del quale viene novellato il comma 189 della l. n. 208/2015, non è più previsto l'innalzamento dell'importo del premio di risultato detassabile a 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, bensì la riduzione del 20% dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota del premio di risultato non superiore a 800 euro.

In aggiunta, con riferimento alla quota di cui sopra è prevista la corrispondente riduzione dell'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici e sulla stessa non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con questo provvedimento ulteriormente incentivante (riconducibile, pur nella sua limitata, ma non irrilevante, dimensione, all'interno della largamente inattuata cornice normativa dell'art. 46 Cost.) il legislatore reintroduce stabilmente una fattispecie di decontribuzione complementare alla detassazione, che aveva, inopinatamente, abbandonato già dal 2015.

In base all'art. 4 del d. interm., il vantaggio contributivo discende dalla previsione nel contratto collettivo (aziendale o territoriale), ancorché a titolo esemplificativo, di gruppi di lavoro nei quali agiscono responsabili aziendali e lavoratori, vale a dire gruppi misti di manager, quadri, impiegati ed operai finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, con strutture permanenti di ►

“Per conseguire l’agevolazione fiscale è indispensabile che i premi siano erogati in esecuzione di contratti collettivi di secondo livello, aziendali o territoriali, negoziati con il sindacato maggiormente rappresentativo a livello nazionale”

orientamento e monitoraggio degli obiettivi da perseguire nonché di rendicontazione periodica dei risultati raggiunti, all’interno dei quali non rientrano, per espressa previsione regolamentare “gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione”.

L’imposta, sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, prevista per i premi di risultato è unitariamente fissata nel 10% delle somme erogate entro i limiti appena richiamati; tuttavia, poiché essa può risultare in alcuni casi svantaggiosa, il legislatore riconosce al lavoratore il diritto di rinunciare espressamente con una comunicazione scritta al datore di lavoro o in sede di dichiarazione dei redditi.

Per conseguire l’agevolazione fiscale è, tuttavia, indispensabile, come precedentemente ricordato, che i premi siano erogati in esecuzione di contratti collettivi di secondo livello, aziendali (stipulati da RSU o RSA) o territoriali, in entrambi i casi negoziati con il sindacato maggiormente rappresentativo a livello nazionale, così come stabilito dall’art. 51, d.lgs. n. 81 del 2015.

Si tratta di una limitazione comprensibile, tanto nell’ottica di stimolo alla contrattazione di “prossimità” e alla realizzazione di nuovi modelli di relazioni sindacali partecipative, quanto nella prospettiva del perseguimento del risultato atteso dal legislatore, essendo il riferimento a tali contratti l’unico che può garantire aumenti

di produttività reali e non solo di facciata. Innegabilmente, attesa la limitata diffusione di tale contrattazione, soprattutto nelle aziende di piccole e medie dimensioni, il rischio è quello che gran parte dei lavoratori restino esclusi dai vantaggi fiscali connessi ai premi di risultato. Con il manifesto intento di allargare la platea dei fruitori dei premi di risultato detassati (e della loro possibile conversione in servizi welfare) anche nelle piccole e medie imprese prive di rappresentanze sindacali, deve leggersi l’Accordo Interconfederale Quadro del 14 luglio 2016 stipulato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, per la definizione di accordi territoriali (a livello provinciale) in materia di agevolazione fiscale dei premi di risultato e di welfare contrattuale.

Secondo i dati del Ministero del Lavoro, al 16/12/2019 sono state compilate 52.588 dichiarazioni di conformità (moduli): 17.937 si riferiscono a contratti tuttora attivi; 13.912 sono riferite a contratti aziendali e 4.025 a contratti territoriali. Dei 17.937 contratti attivi, 13.714 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 10.369 di redditività, 8.120 di qualità, mentre 2.046 prevedono un piano di partecipazione e 9.491 prevedono misure di welfare aziendale. Prendendo, invece, in considerazione la distribuzione geografica, per sede legale, delle aziende che hanno depositato le 52.588 dichiarazioni si evidenzia che il 78% è concentrato al Nord, il 16% al Centro e solo il 6% al Sud. ■