

## **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TRIBUTI E IMPOSTE**

**Suggerimento n. 308/45 del 12 giugno 2018  
GA/AZ/FB**

### **DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO - ACCORDO PROVINCIALE 28 MAGGIO 2018**

**Firmato da Assimpredil Ance e dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori l'accordo che consente alle imprese che applicano il contratto integrativo per le province di Milano, Lodi, Monza e Brianza di tassare al 10% i premi di risultato.**

Come noto (v., in particolare, i nostri Suggerimenti n. 26/2016 e n. 33/2016), la legislazione recente ha reintrodotto ed integrato un regime fiscale agevolato per gli emolumenti di ammontare variabile erogati dal datore di lavoro ai propri dipendenti, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (c.d. "**premi di risultato**").

Il presupposto fondamentale previsto dalla legge al fine di poter godere dell'agevolazione fiscale è che tali emolumenti siano corrisposti in esecuzione di **contratti** aziendali o **territoriali** (c.d. "contratti collettivi di secondo livello").

Nel settore edile, il secondo livello di contrattazione è esclusivamente quello territoriale.

Premesso che la materia in parola è già stata oggetto di confronto durante le trattative per il rinnovo del contratto integrativo provinciale, Assimpredil Ance e le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori hanno ritenuto - anche in attesa delle necessarie istruzioni operative da parte dell'Agenzia delle Entrate - di disciplinarla in un apposito accordo territoriale separato, che individuasse gli elementi essenziali per la determinazione a livello aziendale del premio di risultato, ed in particolare i criteri e le condizioni per l'erogazione del premio ai lavoratori.

Pertanto, in data **28 maggio 2018** si è proceduto alla sottoscrizione dell'**accordo "Detassazione dei premi di risultato"**.

### **TASSAZIONE AGEVOLATA: MISURA E REQUISITI PER LA SUA APPLICAZIONE**

L'**agevolazione fiscale** consiste nella possibilità di assoggettare il premio riconosciuto ai lavoratori all'**imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al **10%**.

Gli importi percepiti dal **singolo dipendente** a titolo di "premio di risultato" o di *benefit* detassati, anche se erogati da più datori di lavoro, sono assoggettabili all'imposta sostitutiva del 10% **entro il limite massimo complessivo di € 3.000,00 annui**.

Possono fruire del regime di favore i lavoratori che **nell'anno precedente** a quello di percezione del premio siano stati titolari di **reddito di lavoro dipendente non superiore ad € 80.000 annui**.

Ricordiamo che sui premi di risultato, sin dall'anno 2016, non è più prevista alcuna agevolazione di carattere previdenziale.

## ILLUSTRAZIONE DELL'ACCORDO 28 MAGGIO 2018 E INDICAZIONI OPERATIVE

### Aziende che possono ottenere l'agevolazione fiscale

Sono **tutte le imprese che applicano il contratto collettivo provinciale 19 dicembre 2017 per le province di Milano, Lodi, Monza e Brianza.**

Data la formulazione della norma, riteniamo che l'agevolazione possa riguardare anche i premi di risultato erogati, nel rispetto dell'accordo e delle disposizioni di legge, ai dipendenti che operano in altre province, ma ai quali viene comunque applicato il suddetto contratto collettivo provinciale (ad esempio, gli operai in trasferta, anche se iscritti temporaneamente in altra Cassa Edile).

Ovviamente, la scelta di introdurre nella singola impresa un premio di risultato è assolutamente facoltativa, quindi rimessa alla volontà dell'impresa stessa, e **non necessita di alcun altro accordo e/o ratifica a livello aziendale**, anche in presenza di una rappresentanza sindacale aziendale (RSU/RSA).

L'accordo 28 maggio 2018 precisa che i premi di risultato aziendali da esso regolamentati sono distinti dall'elemento variabile della retribuzione (EVR) previsto dal c.c.n.l. 1° luglio 2014 e disciplinato dagli articoli 3 parte operai e 3 parte impiegati del c.c.p.l. 19 dicembre 2017.

Ricordiamo che il riconoscimento dell'EVR potrà avvenire solo a condizione che venga sottoscritto, entro il 1° marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, un apposito accordo territoriale che ne accerti la spettanza.

### Indicatori da utilizzare per determinare il risultato

Le parti sociali hanno individuato una serie di indicatori, che l'impresa può adottare singolarmente o congiuntamente, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Gli **indicatori, tassativamente individuati**, sono:

- a. accrescimento dell'utile lordo o del Margine Operativo Lordo;
- b. innalzamento dell'importo medio del valore della singola commessa;
- c. incremento del Volume di affari IVA;
- d. incremento degli investimenti in processo;
- e. incremento del numero di ore denunciate come lavorate in Cassa Edile;
- f. riduzione del numero delle ore di CIGO per eventi diversi da quelli oggettivamente non evitabili (es.: CIGO per mancanza di lavoro), autorizzate dall'INPS;
- g. aumento del volume della produzione (es.: aumento Superficie Lorda di Pavimento - SLP - realizzata);
- h. incremento del numero di commesse gestite in B.I.M.;
- i. incremento del numero delle commesse acquisite su territorio estero;
- j. per le aziende che fruiscono di una diminuzione del tasso applicato da INAIL in fase di calcolo del premio assicurativo, incremento del numero di ore di formazione annue erogate ai lavoratori ai fini dell'aggiornamento e/o della riqualificazione professionale;
- k. per le aziende che registrano la riduzione del numero degli infortuni, incremento delle attività di formazione e prevenzione specifiche contro gli infortuni sul lavoro.

**La scelta potrà riguardare anche un singolo indicatore.** In caso di scelta di più indicatori, il riconoscimento del premio potrà essere legato in misura parziale a ciascuno di essi, ovvero quale ponderazione tra gli indicatori scelti.

In tutti i casi, la verifica dell'incremento o della riduzione dovrà essere eseguita attraverso il riscontro di **valori numerici**, espressi in termini **assoluti o percentuali**, verificati **nell'arco di un periodo congruo**, come risultanti da **documenti aziendali**, che l'impresa dovrà conservare ed esibire in caso di controlli da parte degli Organi preposti.

### Percorso per la determinazione del premio

- Qualora decida di riconoscere un premio di risultato, l'impresa dovrà **per prima cosa scegliere l'indicatore o gli indicatori** per la valutazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione tra quelli sopra elencati.

- Quindi, l'impresa dovrà individuare un **periodo di riferimento congruo futuro per la maturazione del premio**; detto periodo dovrà essere di durata annuale, ovvero, ma solamente per gli indicatori sub e), f), h), i), anche semestrale.
- Successivamente, l'impresa dovrà identificare gli **obiettivi da raggiungere per l'ottenimento del premio**, in relazione al singolo indicatore, tenendo conto della situazione e delle specifiche esigenze aziendali. Ad esempio, l'impresa potrà stabilire la percentuale di incremento o di riduzione che faccia "scattare" il premio aziendale.
- Quindi, andranno fissati: l'**ammontare complessivo del premio** e le **modalità della sua corresponsione**; la "platea" dei **dipendenti ai quali il premio verrà riconosciuto** al raggiungimento degli obiettivi; l'eventuale **quota di premio da erogare in caso di raggiungimento parziale degli obiettivi**; il **periodo cui il premio si riferisce**, anche se il pagamento avverrà in un tempo successivo; l'eventualità che il premio venga corrisposto per scelta del lavoratore, in tutto o in parte, tramite prestazioni di *welfare* aziendale.

In merito alla **destinazione del premio**, l'Agenzia delle Entrate ha precisato (circolare n. 5/E del 29 marzo 2018) che "affinché le predette somme e valori (*redditi da lavoro dipendente*) risultino, in tutto o in parte detassati, **è necessario che l'offerta sia rivolta alla "generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti"**. La medesima Agenzia ha, peraltro, chiarito che "l'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, ecc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte, ecc.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad **impedire**, in senso teorico, **che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte.**"

Trattando poi specificamente di premi di risultato, l'Agenzia delle Entrate ha ulteriormente precisato che "la circostanza che il premio sia differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della *performance* individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva" ..... "non osta all'applicazione dell'imposta sostitutiva, ad esempio, l'attribuzione di un premio di risultato differenziato, graduato in ragione della Retribuzione Annuale Lorda dei lavoratori dipendenti o in ragione dell'appartenenza del lavoratore ad un determinato settore aziendale o anche in ragione dei giorni di assenza registrati nel corso del periodo di maturazione del premio, fermo restando l'obbligo previsto dalla legge di computare il periodo obbligatorio di congedo di maternità ai fini della determinazione dei premi di produttività".

- Infine, l'impresa, al termine del periodo di riferimento, dovrà **verificare il miglioramento dell'indicatore o degli indicatori prescelti rispetto al valore del medesimo indicatore o dei medesimi indicatori nel periodo antecedente a quello considerato**. Tale miglioramento potrà essere riscontrato anche con riferimento al valore medio assunto dall'indicatore in più periodi antecedenti consecutivi, comunque non superiori ad un triennio. **L'impresa erogherà, quindi, il premio di risultato solo a seguito di un effettivo miglioramento dei valori dell'indicatore o degli indicatori**, tenendo conto degli obiettivi fissati all'atto dell'istituzione del premio.

#### **Comunicazioni obbligatorie da parte delle imprese**

- **Prima dell'inizio del periodo di riferimento**, l'impresa deve inviare, anche con modalità informatiche, una **comunicazione scritta ai lavoratori interessati** (tutti i dipendenti ovvero solo gli operai o solo gli impiegati o tutti gli addetti ad una particolare commessa, ecc.), dichiarando che, in applicazione dell'accordo provinciale 28 maggio 2018, viene istituito un premio di risultato.

Nella predetta comunicazione devono essere precisati:

- a) l'indicatore o gli indicatori adottati (ad esempio: incremento del volume d'affari IVA);
- b) i periodi di raffronto (ad esempio: l'anno 2019 rispetto all'anno 2018);
- c) gli obiettivi da raggiungere per l'ottenimento del premio, in relazione al singolo indicatore (ad esempio: aumento del 10% del volume d'affari IVA nell'anno 2019 rispetto al volume d'affari IVA del 2018);
- d) la stima del valore lordo medio *pro capite* del premio, il relativo periodo di riferimento e le sue modalità di corresponsione, totale o parziale (ad esempio: € 1.000,00 a

ciascun dipendente per l'anno 2019 in caso di raggiungimento dell'incremento di volume d'affari IVA previsto, corrisposti a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo);

- e) possibilità che il singolo dipendente interessato scelga di ricevere il premio tramite prestazioni di welfare aziendale (ad esempio: versamento al Fondo di previdenza complementare a cui è iscritto il dipendente).
- Contemporaneamente alla comunicazione fornita ai lavoratori, o comunque entro un tempo ragionevolmente breve, l'impresa che ha introdotto il premio deve **comunicare ad Assimpredil Ance ed alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, tramite una PEC dedicata**, i cui estremi verranno comunicati al più presto, **l'indicatore o gli indicatori prescelti ed il periodo di riferimento del premio**; identica comunicazione deve essere effettuata anche alla RSU/RSA, qualora costituita in azienda.
- Concluso il periodo di riferimento previsto (ad esempio: anno 2019) e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati (ad esempio: entro il 31 marzo 2020), l'impresa invierà ai lavoratori un'apposita **informazione scritta sulle risultanze complessive del premio nonché**, qualora siano stati raggiunti il risultato o i risultati previsti, **il valore della quota di premio spettante a ciascuno dei dipendenti interessati**.  
Anche il mancato raggiungimento del risultato e, quindi, il mancato riconoscimento del premio, vanno comunicati ai lavoratori interessati.
- Le imprese che hanno riconosciuto premi detassati in applicazione dell'accordo provinciale 28 maggio 2018 sono tenute a **comunicare ad Assimpredil Ance ed alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori**, tramite la PEC sopra indicata, entro il termine di 60 giorni dall'erogazione del premio, **il numero di lavoratori destinatari del premio** stesso.

#### **Premio di risultato e istituti contrattuali**

I **premi di risultato** riconosciuti ai dipendenti in applicazione dell'accordo 28 maggio 2018 **non hanno incidenza sui singoli istituti retributivi** previsti dalla contrattazione collettiva, compreso il trattamento di fine rapporto; peraltro, l'accordo lascia libero il datore di lavoro di decidere diversamente, formalizzando tale decisione ai lavoratori interessati.

#### **Decorrenza e durata dell'accordo**

L'accordo è applicabile sin dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 2019. Peraltro, si rinnoverà tacitamente di anno in anno, salvo espressa disdetta di una delle Parti sottoscrittrici, da comunicare almeno 30 giorni prima della scadenza.

In considerazione della novità della disciplina, invitiamo tutte le imprese che intendano riconoscere premi di risultato aziendali a **contattare preventivamente gli uffici di Assimpredil Ance per la necessaria assistenza**, al fine di coniugare le esigenze aziendali con il rispetto della normativa contrattuale e legale.

Per informazioni rivolgersi a:

- dr. Paolo Galimberti (tel. 0288129540; e-mail [p.galimberti@assimpredilance.it](mailto:p.galimberti@assimpredilance.it));
- dr. Carlo Azimonti (tel. 0288129578, e-mail [c.azimonti@assimpredilance.it](mailto:c.azimonti@assimpredilance.it));
- dr.ssa Federica Bellomia (tel. 02.88129558, e-mail [b.fiscalita@assimpredilance.it](mailto:b.fiscalita@assimpredilance.it)).

*Il presente documento è stato inviato tramite posta elettronica ad ogni singola impresa. Ricordiamo che è possibile aggiungere e/o modificare gli indirizzi su cui ricevere le nostre notizie, scrivendo a [comunicazione@assimpredilance.it](mailto:comunicazione@assimpredilance.it).*

*La notizia è reperibile dal 12 giugno 2018 sul nostro portale, all'indirizzo [www.assimpredilance.it](http://www.assimpredilance.it).*

#### **Save the date:**

**19 giugno 2018 ore 10,00** - Assimpredil Ance, via San Maurilio, 21 – **"Il procedimento disciplinare"**.