

PMI: L'ACCORDO TERRITORIALE DÀ IL VIA AGLI SCONTI FISCALI SUI PREMI

È stato chiesto di sapere in quale modo è possibile per le piccole imprese prive di sindacato interno, di beneficiare della detassazione dei premi di risultato corrisposti ai propri lavoratori.

L'art. 1 commi da 182 a 189 della legge n. 208/2015 introduce una disposizione strutturale nel nostro ordinamento con cui disciplina un regime agevolato di natura fiscale per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

La disciplina agevolativa si pone, dunque, come strumento stabile di sostegno alla contrattazione di secondo livello in quanto non è circoscritta a determinati periodi di imposta.

Il comma 187 stabilisce che ai fini dell'applicazione delle disposizioni in esame le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In via generale è necessario, quindi, che il contratto aziendale o territoriale rispetti un requisito in ordine ai soggetti stipulanti: essi devono essere sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

L'accordo è sufficiente che sia sottoscritto anche da una sola associazione sindacale e non necessariamente da una pluralità di esse (la norma richiama "da" associazioni sindacali).

Con riferimento alle piccole imprese che non hanno rapporti sindacali è possibile fruire dei benefici fiscali in funzione di una scelta di campo che è quella di avere o meno una interlocuzione sindacale.

Piccole imprese con interlocuzione sindacale

Nel caso in cui anche la piccola azienda avesse intenzione di sottoscrivere un contratto aziendale, essendo priva di una rappresentanza sindacale interna, potrebbe avviare una interlocuzione con un sindacato comparativamente più rappresentativo di livello provinciale.

Qualora si raggiungesse un'intesa sugli indicatori di *performance* e sull'ammontare del premio, le parti potrebbero sottoscrivere l'accordo aziendale con piena validità rispetto alla normativa vigente, fermo restando gli obblighi di deposito di seguito illustrati.

Pertanto, l'azienda fruirebbe dei benefici fiscali qualora in attuazione di tale accordo, venissero raggiunti i risultati programmati durante il periodo stabilito dal contratto.

In questa ipotesi non ci sarebbero particolari formalità di comunicazione ai lavoratori poiché è ragionevole ritenere che durante la trattativa i lavoratori interessati siano stati adeguatamente coinvolti ed informati.

Piccole imprese senza interlocuzione sindacale

Si può verificare però l'ipotesi di piccole aziende che non intrattengano una interlocuzione sindacale. Al riguardo, è necessario distinguere le seguenti realtà:

Azienda iscritta ad una associazione di categoria

Se l'azienda è iscritta all'associazione di categoria, è obbligata ad applicare il contratto territoriale sottoscritto dalla propria associazione di appartenenza in tema di detassazione dei premi di risultato.

Ciò in quanto, con l'adesione all'associazione, l'azienda si obbliga ad applicare tutti i livelli di contrattazione collettiva sottoscritti dalle diverse articolazioni territoriali.

Pertanto, l'azienda per poter fruire dei benefici fiscali su somme corrisposte a titolo di premi, essa è tenuta a rispettare i contenuti del contratto sottoscritto nella sua area territoriale.

Azienda non iscritta ad una associazione di categoria

Se l'azienda non è iscritta ad una associazione di categoria, è libera di recepire un qualsiasi contratto collettivo territoriale, sia se riferito ad un territorio diverso, sia se sottoscritto da un'associazione di categoria diversa rispetto al settore economico di appartenenza. La libertà in questo senso è assicurata dall'articolo 39 della Costituzione.

Conseguentemente, l'azienda può vagliare il contratto territoriale più aderente ai propri obiettivi e decidere di applicarlo per un determinato periodo di tempo (normalmente un anno).

Deposito dei contratti territoriali

L'Agenzia delle Entrate con la circolare 28/2016 e il Ministero del Lavoro con la Nota direttoriale 22 luglio 2016 prot.n. 33/4274, hanno spiegato che i contratti aziendali e territoriali devono essere depositati entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione presso l'Ispettorato provinciale del lavoro con le modalità telematiche o tramite PEC.

È necessario inoltre, depositare la dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto 25 marzo 2016. Qualora alla data di pubblicazione del citato Decreto, i contratti risultino già depositati (ad esempio un contratto territoriale già depositato a cura di una delle Parti sociali firmatarie), il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito). La circolare precisa che altresì in caso di contratti collettivi territoriali il datore di lavoro, all'atto della compilazione del modulo, dovrà evidenziare nella Sezione 2 la tipologia di contratto "Territoriale".

Modalità di recepimento

Le piccole imprese senza interlocuzione sindacale, indipendentemente dalla loro appartenenza ad una associazione di categoria, devono seguire alcune procedure di recepimento dell'accordo territoriale.

In particolare, è consigliabile che il recepimento sia formalizzato attraverso una comunicazione scritta da inviare ai lavoratori (via email o consegnata a mano).

Non è necessario acquisire firma per accettazione da parte dei lavoratori, ma è sufficiente che sia presente una modalità che provi l'avvenuta comunicazione.

In considerazione che si tratta di piccole realtà aziendali non appare necessario rispettare specifiche formalità nei contenuti della comunicazione. Una volta effettuata la comunicazione, l'azienda deve solo attuare i contenuti dell'accordo così come normalmente avviene con un CCNL. La comunicazione non deve essere inoltrata alle parti firmatarie dell'accordo e non deve essere preventivamente verificata e/o autorizzata. Al termine del periodo di riferimento, l'azienda autonomamente potrà misurare gli indicatori previsti dall'accordo e corrispondere eventuali somme di denaro ai lavoratori assoggettandole ad un prelievo fiscale del 10%.

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO
della FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66

00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it

Autore:
Enzo De Fusco