Agenzia Entrate: detassazione e welfare anche con accordo aziendale stipulato con le OOSS territoriali

18 Marzo 2021

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta n. 176 del 16 marzo 2021, ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di applicare l'imposta sostitutiva nella misura del 10%, prevista dall'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, qualora venisse predisposto un sistema di welfare aziendale attraverso un accordo collettivo aziendale stipulato con le rappresentanze territoriali di alcune sigle sindacali locali, in mancanza delle rappresentanze sindacali aziendali ("RSA/RSU").

La **risposta dell'Agenzia delle Entrate**

L'articolo 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) prevede un regime di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento, dei « *premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto di cui al comma 188*», emanato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, in data 25 marzo 2016.

L'articolo 2 di tale decreto definisce, al comma 1, i premi di risultato come « *somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione*», individuando al comma 2

– con una elencazione esemplificativa – alcuni dei criteri di misurazione degli indici incrementali ai quali devono essere commisurati i premi.

Ai fini dell'applicazione della misura agevolativa, il comma 187 della legge di stabilità 2016 stabilisce che l'erogazione delle somme avvenga «*in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*», il quale, in particolare, stabilisce che, salvo diversa previsione, «*per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria*».

Resta fermo che tali contratti devono, pertanto, individuare criteri di misurazione degli incrementi il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Deve essere ricordato, a tale proposito, che nella circolare 15 giugno 2016, n. 28/E è stato precisato che l'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di

accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.

Per quanto concerne l'ipotesi di premi erogati in assenza di rappresentanze sindacali aziendali, nella successiva circolare 29 marzo 2018, n. 5/E è stato chiarito che, in assenza di RSA/RSU, l'azienda potrà comunque recepire il contratto collettivo territoriale di settore e, conseguentemente, al ricorrere delle condizioni richieste, applicare l'imposta sostitutiva sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto territoriale.

Qualora, invece, non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore, l'azienda potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà, dandone comunicazione ai lavoratori, il quale sarà recepito non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro intercorrenti tra l'azienda medesima e i dipendenti.

In alternativa, il combinato disposto della Legge di Stabilità 2016, in materia di tassazione delle somme collegate ad incrementi di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, e dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, individua tra i contratti collettivi legittimati ad integrare la disciplina di legge (nel caso di specie l'erogazione del premio di risultato) anche i contratti collettivi aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e non solo quelli stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Pertanto, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si è dell'avviso che **non sussistano particolari motivi ostativi alla possibilità**, per la società istante, **di applicare l'imposta sostitutiva del 10 per cento** di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 **sulle somme da erogare ai propri dipendenti a titolo di premio di risultato** (e, ove venisse predisposto un sistema di welfare aziendale, anche il regime fiscale previsto dai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir), **corrisposte in virtù di un contratto collettivo aziendale stipulato con le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, seppur esterne all'azienda**.

In ragione di quanto disposto dal citato comma 187, **l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione realizzato dall'azienda sarà misurato in base agli indici individuati proprio in tale contratto aziendale.**

Per garantire un adeguato coinvolgimento dei lavoratori dell'azienda – in analogia a quanto si verifica per il caso di recepimento del contratto territoriale – **il contratto aziendale stipulato con le organizzazioni sindacali esterne potrà essere oggetto di una comunicazione scritta da inviare a tutti i lavoratori, senza che sia necessaria l'acquisizione della firma per accettazione da parte di questi ultimi, sempreché sia presente una modalità che ne provi l'avvenuta trasmissione agli interessati**.

Una volta effettuata la comunicazione e comunque **entro 30 giorni dalla sottoscrizione**, **l'azienda**, come chiarito nella circolare 15 giugno 2016, n. 28/E, **sarà tenuta a depositare**, attraverso la procedura telematica messa a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **il contratto unitamente alla dichiarazione di conformità** di cui all'articolo 5 del citato decreto del 25 marzo 2016, ove dovrà evidenziare, nella Sezione 2, la tipologia di contratto "Aziendale".

Per completezza, si rappresenta, altresì, che una società priva di rappresentanze sindacali potrebbe anche scegliere di recepire il contratto territoriale di settore stipulato in un'altra regione, sempre che naturalmente lo stesso sia compatibile con la propria realtà aziendale.

Fonte: DPL Modena