

## Approfondimento n. 2/2021

# Il presupposto della contrattazione collettiva per l'agevolazione del pdr: come procedere in assenza di rappresentanza sindacale?

Nel quadro normativo vigente in materia di premi di risultato (ex l.n. 208/2015) la presenza di un contratto/accordo, aziendale o territoriale, è obbligatoria ai fini dell'applicazione del regime di favore (c. 187, art. 1, l.n. 208/2015). La ratio di questo criterio, fissato dal legislatore, si rintraccia nella sua volontà di incentivare la contrattazione di secondo livello assegnando, al contempo, un ruolo di controllo del sindacato sull'istituto.

Sin dal 2008, il legislatore aveva riconosciuto, in via sperimentale, una tassazione agevolata sulle remunerazioni legate alle produttività ma senza che queste dovessero essere, almeno inizialmente, previste dalla contrattazione collettiva. L'istituto venne prorogato, con parziali modifiche anche negli anni successivi. Tra queste, una delle più significative arrivò con il d.l. n. 78 del 2010 con cui si prevedeva che potesse essere applicata un'aliquota sostitutiva sui premi di risultato correlati a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa purchè queste somme venissero erogate in attuazione di accordi/contratti collettivi aziendali o territoriali. È a partire da qui che il presupposto della contrattazione collettiva si lega a doppio filo all'istituto del premio di produttività, senza però seguire un iter lineare.

Infatti, la suddetta agevolazione venne sospesa nel 2015 per poi essere reintrodotta a partire dal 2016 nella

declinazione attuale dell'istituto del premio di risultato (fatte salve le modifiche degli anni seguenti sulle soglie di RAL e del valore del premio agevolabile). In questo passaggio si registra anche l'apertura alla possibilità che, qualora previsto nell'accordo, il premio potesse essere convertito in welfare aziendale dando vita al c.d. welfare di produttività.

Inoltre, sul fatto che il premio di risultato e l'eventuale clausola di "welfarizzazione" dovessero essere istituiti da un contratto collettivo, l'Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 28/E del 2016 aveva espressamente ribadito e limitato il riferimento alle previsioni contratti aziendali o territoriali regolarmente depositati in via telematica alla direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni (si veda Decreto Interministeriale, 25 marzo 2016, art. 5). Sono quindi esclusi dal perimetro di applicazione delle agevolazioni sia le previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro che degli accordi individuali.

Posto che l'accordo collettivo è necessario, cosa accade in quelle realtà aziendali sprovviste RSA o RSU? In assenza di rappresentanze sindacali, come noto, l'azienda potrebbe aderire al contratto territoriale di riferimento per il suo settore oppure, qualora quest'ultimo non sia stato stipulato, fare riferimento al contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà (Agenzia delle Entrate, Circolare 5/E del 2018). La ratio della

norma è proprio quella di andare incontro alle esigenze di quelle aziende, spesso di più piccole dimensioni, prive di rappresentanza sindacale nonché di offrire ulteriore spazio per la contrattazione (anche) a livello territoriale.

A dare seguito a questa possibilità si erano da subito attivate le parti sociali a livello interconfederale con la sottoscrizione dell'Accordo 14 luglio 2016 tra Confindustria, CGIL, CISL, UIL fornendo un modello di accordo quadro territoriale a cui fare riferimento. Tuttavia, non in tutti i territori e non in tutti i settori, si sono diffusi allo stesso modo gli accordi territoriali.

Per questo, non sempre le aziende possono fare riferimento a un contratto territoriale da applicare per il riconoscimento dei pdr e in molti casi, anche qualora ve ne siano, potrebbero non essere affini rispetto al settore di riferimento, come nel caso sottoposto all'Agenzia Riposta AE n. 176/2021 in commento.

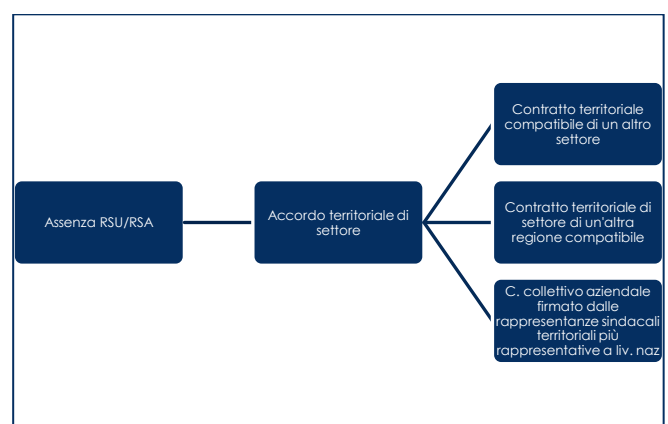
Dunque, come occorre procedere in assenza di rappresentanze sindacali e di un accordo territoriale? Sul punto, con la risposta ad interpellato n. 176/2021 l'Agenzia ha riconosciuto quanto pacifico nell'ambito del diritto delle relazioni industriali, ossia la possibilità di agevolare anche i premi di risultato previsti da contratti aziendali e territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Similmente poi a quanto avviene dopo l'adesione a un accordo territoriale, è necessario dare comunicazione scritta ai lavoratori dell'avvenuta sottoscrizione dell'accordo senza che sia necessaria l'acquisizione della firma per accettazione da parte di questi ultimi.

Infine, a margine, l'Agenzia fornisce un'altra indicazione di assoluto rilievo specificando che un'impresa priva di rappresentanze sindacali potrebbe 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. In altre parole, a rilevare per l'adesione ad un accordo territoriale non è solo la "competenza geografica" ma anche la "competenza merceologica".

Riepilogando le strade che si aprono nella fattispecie in cui in azienda siano assenti le rappresentanze sindacali per l'erogazione di pdr agevolato sono: l'adesione all'accordo territoriale di settore; in assenza del primo si può aderire a un altro accordo territoriale oppure recepire un contratto territoriale di settore stipulato in un altro territorio, compatibilmente con la propria realtà; in ultimo resta possibile sottoscrivere un accordo aziendale con le organizzazioni sindacali territoriali più rappresentative a livello nazionale (Fig 1.)

*Fig 1. – PDR in assenza di RSU/RSA: cosa fare?*



**Maria Sole Ferrieri Caputi**  
**Centro Studi AIWA**  
**Dottoranda Università degli Studi di Bergamo**  
@Mariasole\_fc