

Contratti Collettivi e Tabelle

12
2006

interpretazioni, adempimenti e scadenze

mensile di consulenza per la gestione contrattuale e le paghe

Premi di produzione e di risultato

Rinnovo contrattuale: Emittenti radiofoniche e televisive



**Dicembre
2006**

Pagine Professionali

Premi di produzione e di risultato

a cura di Gabriele Giardini e Carlo Cavalleri, Consulenti del Lavoro in Genova

I Contratti Collettivi a livello Nazionale prevedono la corresponsione di somme ai lavoratori a titolo di "premio di produzione", "premio di risultato", "premio per obiettivi", "Terzo elemento" o altre forme simili che sottendono la distribuzione di una parte degli utili del settore ai propri dipendenti.

Le varie dizioni non devono confondere ed occorre comprendere bene quale sia il presupposto dell'erogazione monetaria anche per i suoi diversi effetti ai fini previdenziali.

In particolare, ogni volta che un contratto determina tale importo in cifra fissa o in percentuale di altri elementi della retribuzione, senza possibilità di autonomia delle Parti Sociali a livello decentrato, si è in presenza di una somma che rientra a pieno titolo nella retribuzione mensile di fatto del dipendente, utile al calcolo della retribuzione lorda e, solitamente, di tutti gli istituti contrattuali.

La corresponsione di tali cifre è obbligatoria e non dà adito a particolari problemi interpretativi, né ad agevolazioni previdenziali e deriva dalla storia propria di ogni singolo contratto che in un determinato momento storico (solitamente nel corso degli anni '80) ha voluto condividere con i lavoratori i benefici di un particolare momento di aumento della produttività.

Ben diverso è il caso in cui i premi di produzione vengano stabiliti dalla contrattazione decentrata, sia a livello territoriale che aziendale.

A queste somme, infatti, è **riservata una speciale tutela legislativa in attuazione del Protocollo di Intesa tra Governo e Parti Sociali del 3 luglio 1993** "sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo".

In particolare l'accordo stabilisce che: "Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti,

eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa."

Questa dichiarazione di intenti ha dato il via ad una serie di contratti collettivi territoriali e aziendali che hanno disciplinato la materia e riconosciuto ai dipendenti somme variabili in base all'andamento aziendale che di seguito si indicheranno col nome generico di "premi di produzione".

L'interesse per tali premi è legato soprattutto al fatto di poter usufruire di agevolazioni contributive, infatti a tali somme si applica la cosiddetta "decontribuzione", cioè sono esenti dall'imponibile previdenziale. Tale esenzione, in realtà, si verifica solo fino ad un tetto massimo annuale e i premi sono comunque soggetti al contributo di solidarietà del 10%, ma è evidente il vantaggio in termini di abbattimento del costo del lavoro per l'azienda che condivide i suoi positivi risultati con i propri dipendenti.

Quando i premi di produzione sono esenti?

L'articolo 2 della Legge 135/1997 afferma che "Sono escluse dalla retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni, nonché dalla retribuzione pensionabile di cui all'ultimo comma di detto articolo, le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati."

Pertanto la legge e le successive interpretazioni hanno individuato **alcuni requisiti obbligatori**:

- Previsione dei premi di produzione in un contratto collettivo decentrato con riferimento alla generalità dei lavoratori (non singoli settori o dipendenti)

- Incertezza della corresponsione (non è sicuro che tali somme verranno erogate) oppure dell'ammontare (le somme verranno erogate, ma la misura dipende dal raggiungimento di risultati incerti e comunque senza un minimo garantito)
- Previsione di indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda, con riferimento a produttività, qualità o altri elementi di competitività (uno solo o più di questi elementi)
- In caso di contratti territoriali il riferimento ai parametri di controllo è relativo all'andamento del settore sul territorio e ai suoi risultati (nota Min. Lav. 6/10/1997)
- Il datore di lavoro deve corrispondere un trattamento economico e normativo almeno pari a quello stabilito dal relativo Ccnl (art. 5)
- Il contratto territoriale o aziendale deve essere depositato presso la Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio (art. 6)

Tutti questi requisiti vanno rispettati per avere diritto alla decontribuzione, in particolare si richiama l'attenzione ai parametri sull'andamento aziendale che possono essere di vario tipo (economici, di soddisfazione del cliente, di miglioramento della qualità ecc.), ma devono essere quantificabili in maniera certa, oggettiva e verificabile.

L'assenza di una sola di queste condizioni fa decadere i benefici contributivi.

Come si calcola la decontribuzione?

Come già accennato la decontribuzione delle erogazioni variabili non copre l'intera cifra che scaturisce dall'accordo territoriale, ma è **limitata da un tetto annuo al fine di evitare possibili manovre elusive** (retribuzione mascherata da premio di produzione).

Tale limite è stabilito nel 3% della "retribuzione contrattuale percepita nell'anno solare di riferimento".

La prassi fa riferimento a tutte le somme dovute dal datore di lavoro ed incluse nell'imponibile contributivo per l'anno in cui l'erogazione variabile è stata corrisposta.

Pertanto le aziende dovranno prima calcolare tale tetto e verificare se sia superiore all'importo del premio di produzione: in tal caso nulla è dovuto all'ente previdenziale a titolo di contribuzione ordinaria.

In caso contrario occorre calcolare la quota esente con la seguente formula:

$$\frac{\text{retribuz. imponibile annua} + \text{importo del premio}}{34}$$

34

Sulla parte eccedente tale risultato occorre versare i contributi ordinari.

Un problema nell'applicazione pratica deriva dal fatto che le erogazioni vengono, solitamente, corrisposte in corso d'anno, quando non è ancora possibile stabilire la retribuzione imponibile annua. In tal caso occorre effettuare il calcolo della decontribuzione sulla retribuzione imponibile presunta ed effettuare l'eventuale conguaglio al termine dell'anno.

Quali somme sono soggette a contributo di solidarietà?

Tutte le somme escluse dall'imponibile contributivo sono tuttavia soggette al contributo "di solidarietà" del 10% a carico del datore di lavoro.

Tale imposizione è dovuta anche nei confronti di lavoratori che fruiscono di benefici contributivi (apprendisti, assunti dalle liste di mobilità, inserimento ecc.) attesa la sua natura solidaristica (Circ. Inps n. 213/1996).

L'originaria esenzione prevista per le quote di premio destinate alla previdenza complementare è stata superata, a parere del Ministero del Lavoro, dal Decreto Legislativo 314 del 1997 sull'armonizzazione degli imponibili previdenziali e fiscali.

Cosa prevedono i Contratti?

Le Parti Sociali a livello nazionale si sono preoccupate, in alcuni casi, di indirizzare i propri organi territoriali verso sistemi di determinazione dei parametri di calcolo il più oggettivi possibili anche per evitare interpretazioni ispettive in senso sfavorevole al riconoscimento dell'agevolazione.

Giova ricordare che l'esistenza di una regolamentazione nazionale non implica che le aziende del settore possano fruire della decontribuzione a meno che non esista un apposito contratto decentrato che rispetti i requisiti di legge.

Di seguito le norme di alcuni Ccnl.

Gomma e plastica PMI

Art. 31 - Premio per obiettivi

In coerenza con quanto previsto al punto 3) del capitolo "assetto contrattuale" del già citato Protocollo del 23 luglio che si intende integralmente richiamato, il premio per obiettivi sarà direttamente e sistematicamente correlato agli incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità e di andamento economico e pertanto variabile. Le erogazioni conseguenti hanno la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori.(...)

Industria Metalmeccanica

Art. 9 - Premio di risultato.

Nelle aziende di cui al punto 6) della Premessa al presente contratto la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. (...). L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al comma 1, potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti e avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti. (...)

Industria Lapidari

Art. 20 - Premio di risultato.

Nelle aziende e nei territori di cui ai punti 5 e 6 del sistema di relazioni sindacali la contrattazione di 2° livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio di norma annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Commento: in questi tre contratti le Parti sociali si preoccupano di dare un impulso al sistema della contrattazione decentrata, definendo le modalità di concertazione, ma senza entrare nel dettaglio dei parametri per la determinazione del premio che viene demandato all'autonomia locale. Tutti si preoccupano di legare il premio al dettato del Protocollo del 23 luglio 1993 onde evitare contestazioni dagli enti previdenziali.

Industria Edili

Art. 38 - Accordi locali

L'elemento economico di cui alla lettera d) [territoriale N.d.R.] sarà concordato in sede territoriale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, utilizzando a tal fine anche i seguenti indicatori: numero imprese e lavoratori iscritti in Cassa Edile e monte salari relativo; numero ed importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati; numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di avvio dei lavori; numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità ed in cassa integrazione straordinaria o ordinaria per mancanza di lavoro; attivazioni dei finanziamenti compresi quelli derivanti da fondi strutturali; prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale. Ulteriori indicatori potranno essere concordati in sede territoriale. (...)

Commento: nell'intero settore Edile (norme sostanzialmente uguali sono contenute negli altri contratti del settore) l'Elemento Economico Territoriale determinato in sede provinciale entra a far parte della retribuzione oraria del dipendente che, per ogni ora lavorata, incasserà qualche centesimo a titolo di premio di produzione. Essendo la corresponsione incerta nell'ammontare e legata ad elementi economici locali, queste cifre rientrano a pieno titolo nella decontribuzione.

Rubriche e contenuti

Modifiche agli istituti contrattuali

Una **selezione ragionata e brevemente commentata** delle modifiche agli istituti contrattuali e relativi adempimenti. Non solo un promemoria ma una **guida agli adempimenti**.

Rinnovi contrattuali

Tutte le novità del rinnovo contrattuale brevemente commentate.

Pagine professionali

Approfondimenti sulla interpretazione degli istituti contrattuali, con analisi della giurisprudenza e proposte di soluzione a casi pratici.

Contratti in sintesi

Pratiche schede riepilogative con evidenza dei principali istituti contrattuali e di tutti i **dati economici necessari alla gestione del rapporto di lavoro e alla elaborazione delle paghe**.

Quesiti

La soluzione degli esperti per i quesiti maggiormente ricorrenti

<p>(a) EDITORE E PROPRIETARIO Centro Studi Lavoro e Previdenza S.r.l.</p> <p>(b) DIRETTORE RESPONSABILE Michele Speciale</p> <p>COORDINAMENTO REDAZIONALE Andrea Isaia</p> <p>(c) PERIODICITA' E DISTRIBUZIONE Mensile Vendita esclusiva per abbonamento</p> <p>(d) SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA</p> <p>(e) Via E. Fermi, 11 – 37135 Verona</p> <p>(f) REDAZIONE Per informazioni su contributi, articoli e argomenti trattati e-mail: servizio.clienti@cslavoro.it</p> <p>SERVIZIO ABBONAMENTI Per informazioni su abbonamenti, numeri arretrati, cambi di indirizzo, eccetera Tel. 045/506199 fax 045/506087 e-mail: servizio.spedizioni@cslavoro.it sito: www.cslavoro.it</p> <p>(g) STAMPA Pubblicazione diffusa per e-mail Autorizzazione del Tribunale di Verona n. 1660 del 02 maggio 2005</p>	<p>ABBONAMENTI INVIO TRAMITE E-MAIL</p> <p>ANNUALE (01/01/2006 – 31/12/2006) invio tramite e-mail 150,00 (+ iva 20%)</p> <p>OTTO MESI (01/05/2006-31/12/2006) invio tramite e-mail 110,00 (+ iva 20%)</p> <p>Gli abbonamenti possono essere sottoscritti richiedendo il coupon al numero 045/506199.</p> <p>ARRETRATI NUMERI SINGOLI 20,00 (+ iva 20%)</p> <p>Centro Studi Lavoro e Previdenza S.R.L. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questo periodico può essere riprodotta con mezzi grafici e meccanici quali la fotocopione e la registrazione.</p> <p>Il presente lavoro è stato curato con scrupolosa attenzione da parte dei nostri esperti; tuttavia, eventuali errori, inesattezze o mancanze non possono comportare specifiche responsabilità.</p>
---	--