

## Premi di risultato, se la decontribuzione resta solo sulla carta

— a pagina 30

# Decontribuzione solo sulla carta

**Paradossi.** Lo sgravio per le imprese sui primi 800 euro di premio di risultato legato a forme di partecipazione resta di difficile fruizione: la circolare delle Entrate n.5/2018 ha creato vincoli risultati insormontabili soprattutto per le Pmi

**Giorgio Pogliotti**  
**Claudio Tucci**

**D**oveva rappresentare un primo segnale di attenzione a favore delle imprese, specie le Pmi, per spingerle ad un incremento della produttività e ad una maggiore innovazione. Ma ad oltre un anno dall'introduzione della decontribuzione sui primi 800 euro di premio di risultato erogato ai propri dipendenti attraverso forme di partecipazione, la norma e i relativi fondi, sono rimasti nel cassetto; solo pochissime aziende si sono avventurate nell'applicare le nuove disposizioni per fruire dello sgravio.

Il perché è presto detto: a fine marzo una circolare dell'Agenzia delle Entrate, la n. 5/2018, nel fornire indicazioni operative per beneficiare dell'agevolazione, ha puntualizzato in cosa debba consistere il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, finendo, a detta dei capi del personale e responsabili datoriali, per "burocratizzare" le disposizioni e rendendo, di fatto, quasi impossibile azionare l'incentivo. «La nota del Fisco crea solo incertezza - evidenzia Roberto Valente, direttore Risorse umane di Acciaierie Beltrame, azienda con oltre 2 mila addetti, leader in Europa nel settore siderurgico (produce laminati destinati alle costruzioni edili, alla cantieristica navale e alla macchine movimentazione terra) - . Gli imprenditori preferiscono non rischiare, pur facendo contrattazione e, a modo nostro, anche coinvolgimento paritetico dei lavoratori, puntiamo lo stesso su competitività e riconoscimenti ai dipendenti senza fruire della decontribuzione».

Entrando nel dettaglio, la circolare delle Entrate formalizza il concetto di coinvolgimento paritetico prevedendo l'istituzione al livello aziendale di un apposito Piano di Innovazione «elaborato mediante comitati paritetici aziendali», e dettagliandone anche con esempi internazionali, i contenuti principali: contesto di partenza, obiettivi e schemi di partecipazione da attuare con relativi indicatori, aspettative di miglioramento e innovazione, ruolo dei lavoratori.

«Un forte appesantimento - spiega Stefano Passerini, responsabile dell'Area sindacale di Assolombarda - . La circolare dice che il Piano potrebbe indicare tra le azioni da intraprendere per il coinvolgimento dei lavoratori, gli schemi organizzativi di innovazione partecipata (Sop) o i programmi di gestione partecipata (Pgp), modelli ben adattabili alle grandi imprese strutturate, ma molto difficilmente realizzabili in aziende di piccole dimensioni». La richiesta al governo Conte e al ministro del Lavoro, Luigi Di Maio, è quella di «alleggerire le norme - aggiunge Passerini - . Nelle Pmi sarebbe auspicabile un processo di certificazione della partecipazione più snello, per esempio attraverso verbali in cui l'imprenditore attesti le decisioni volte al miglioramento dei processi aziendali prese congiuntamente ai propri collaboratori, oppure mediante redazione di documenti in cui si stabiliscono azioni di miglioramento da intraprendere su suggerimento dei lavoratori, al termine del quale si potranno consuntivare i risultati ottenuti».

Dell'impatto negativo della circolare del 29 marzo parla anche Valentina Tecchi, Hr manager di Basaltina Srl (Vt) società con 70 dipendenti, tra le più importanti realtà nel settore lapideo, che estrae e commercializza una pietra naturale con il marchio Basaltina®. L'azienda, con il coinvolgimento della Rsu aziendale, ha puntato su una maggiore partecipazione dei lavoratori, attraverso incontri di informazione e formazione con il supporto di Unindustria di Roma e Lazio: «Nel 2017 abbiamo siglato il contratto di secondo livello con parametri sfidanti - spiega Tecchi - organizzando incontri con docenti e vertici aziendali, per accrescere il coinvolgimento e la motivazione del personale. Questa apertura volta alla partecipazione dei lavoratori ha prodotto miglioramenti nei reparti di produzione, favorendo un clima positivo, è cresciuto il senso di appartenenza dei dipendenti. Dopo un iniziale scetticismo, attraverso l'informazione sui vantaggi fiscali, c'è stata un'adesione convinta alle misure di welfare aziendale».

Il premio di risultato è convertibile in benefit e prestazioni come i rimborsi

delle spese di trasporto, per asili nido, viaggi, assistenza alle famiglie. «Avevamo avviato il processo partecipativo con la precedente normativa di riferimento che prevedeva una più semplice articolazione della disciplina - aggiunge la Hr manager - . Mala circolare dell'Agenzia delle entrate di marzo fa riferimento ad un quadro eccessivamente articolato, ispirato a modelli europei lontani dalle tematiche produttive delle aziende ed in particolare delle Pmi. È diventato tutto più complicato sul versante degli adempimenti burocratici». Di qui l'appello a «sburocratizzare e semplificare» le procedure, con un'attenzione maggiore al capitolo costi-benefici.

Appello condiviso dall'amministratore unico di Duracell Italy Srl, Andrea Lazzarini Viti, start-up con sede a Roma che si occupa della commercializzazione e distribuzione delle batterie prodotte dalla casa madre, che ha puntato sul coinvolgimento dei dipendenti. «Con il supporto di Unindustria abbiamo realizzato un premio di partecipazione motivante, la cui erogazione è legata al miglioramento del rapporto tra costi e fatturato, un incentivo a spendere meglio, nella gestione degli uffici, come nella catena logistica. Abbiamo centrato l'obiettivo superando la soglia dei 3 mila euro del premio totalmente variabile, nonostante nel frattempo il personale sia cresciuto da 27 a 29 unità». Anche in questo caso la circolare è di difficile applicazione: «Prevede adempimenti che ingessano e producono un aumento dei costi - aggiunge Lazzarini Viti - specie per una Pmi, mentre servono norme agili per le aziende che puntano ad un coinvolgimento diretto dei dipendenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**La circolare dell'Agenzia delle Entrate puntualizza in cosa consiste la partecipazione paritetica dei lavoratori**

