



A cura del
Segretario Nazionale
UILCA
Giuseppe Bilanzuoli

Newsletter Contrattuale

Roma, Maggio 2017

Spunti politici ed elementi di novità importanti per la trattativa PVR 2017

Cari tutti,

in questa newsletter intendiamo fornirvi alcuni elementi di novità e alcuni spunti politici utili al fine di affrontare, con maggior completezza di informazioni e visione d'insieme, le prossime **trattative in merito ai Premi Variabili di Risultato (PVR) 2017**.

Per quanto riguarda le norme che regolano la tassazione e la contribuzione dei Premi Variabili di Risultato, il **decreto legge n. 50/2017**, che produce efficacia per gli accordi firmati successivamente al 24 aprile di quest'anno, modifica il **comma 189 art. 1 legge 208/2015**, eliminando la possibilità di elevare da 3.000 a 4.000 euro l'importo detassato e introducendo la **decontribuzione** su un massimo imponibile di 800 euro.

Questa decontribuzione si sostanzia nella **esenzione totale a favore del dipendente e nella riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro**.

Come già evidenziato da una nota Uil, a firma dei segretari confederali

Bocchi - Proietti, **questa norma genera una significativa perdita sulla futura pensione dei lavoratori in quanto, a differenza degli sgravi contributivi attivi sino al 2015 e che erano a carico delle finanze pubbliche senza quindi alcun decremento della posizione pensionistica dei dipendenti, i nuovi sgravi riducono gli accantonamenti contributivi validi ai fini pensionistici e i lavoratori, in seguito, non avranno più diritto all'accREDITAMENTO della contribuzione piena sulle somme decontribuite**.

Tali agevolazioni sono riconosciute a condizione che sia stato sottoscritto, secondo le regole contenute nella legge di Stabilità 2016 e nel successivo decreto Interministeriale 25 marzo 2016, un contratto collettivo di secondo livello nel quale si prevedano specifiche forme di partecipazione dei lavoratori.

Inoltre l'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 28/E/2016, ricorda che al fine di beneficiare di questa previsione è necessario "**che i lavoratori inter-**



vengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno dal basso che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro".

Oltre alla citata circolare, anche il decreto interministeriale esclude che tale obiettivo possa essere condotto unicamente in gruppi di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Sarebbe molto utile, al fine di un censimento della nostra categoria, comprendere in quali delle nostre aziende o gruppi si siano negoziati e costituiti i requisiti per ottenere l'ulteriore incentivo previsto dal comma 189 art.1 L. 208/2015, dato che a tali benefici si perviene attraverso la collaborazione dei singoli lavoratori ad esclusione della partecipazione del sindacato. A tal fine faremo seguire una specifica richiesta.

Il settore del credito, da anni incentrato su relazioni sindacali fortemente avanzate, non ha organismi paritetici in cui sia prevista la presenza di singoli lavoratori ma si avvale sempre della intermediazione delle Organizzazioni Sindacali e per la Uil e la Uilca l'intermediazione sindacale, anche nelle forme di partecipazione all'impresa, è un valore da difendere e implementare.

La norma è pensata dal legisla-

tore in questa forma al fine di favorire in prima battuta la contrattazione di secondo livello, sia essa territoriale o aziendale e, in seconda battuta, la partecipazione dei lavoratori, in modo particolare e mirato nella media e piccola impresa, che coinvolge la grande maggioranza dei lavoratori del nostro Paese.

Dato il basso numero di dipendente presenti nelle singole imprese, il sindacato può essere presente e produrre contrattazione di secondo livello grazie alle sue strutture territoriali, ma è molto difficile per i lavoratori costituire rappresentanze aziendali e quindi la norma cerca di includere queste imprese spingendole a coinvolgere direttamente i lavoratori nella partecipazione. **Da qui deriva il giudizio, complessivamente positivo, della Uil sulla norma, seguito però da una richiesta al governo di fiscalizzare pienamente la quota di contributi esentati in modo da evitare penalizzazioni pensionistiche ai dipendenti.**

Quindi, mostrando grande attenzione verso il grande valore

che la Uil e la Uilca danno alla previdenza, strumento indispensabile ad evitare futuri povertà, **per il momento tocca noi fare particolarmente attenzione nelle trattative aziendali o di gruppo a valutare dove utilizzare la norma del comma 189 e in questo caso quali compensazioni o scambi economici riequilibrino gli effetti negativi della decontribuzione.**

