

Le dieci mosse necessarie

Come erogare i premi di risultato in aziende prive di rappresentanza sindacale (Rsa o Rsu)

1 L'INFORMAZIONE AI DIPENDENTI

L'impresa priva di Rsu o Rsa comunica ai propri dipendenti (a mezzo raccomandata o telematicamente) che intende erogare i premi di produttività, avvalendosi del regime fiscale agevolativo specificando gli elementi legati al premio

2 LA COMUNICAZIONE AL COMITATO

La comunicazione va inviata anche al comitato istituito con l'accordo quadro. E deve contenere i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, le modalità di erogazione, la possibile sostituzione con welfare, il periodo di riferimento e la stima pro capite del premio

3 LA CONFORMITÀ ALL'ACCORDO QUADRO

Il comitato rilascia una dichiarazione di conformità, rispetto all'accordo quadro, dei criteri indicati dal datore di lavoro ai fini dell'erogazione del premio di produttività aziendale

4 ONLINE L'INFORMAZIONE AL MINISTERO DEL LAVORO

Nei 30 giorni successivi all'arrivo della conformità il datore di lavoro comunica l'intenzione di avvalersi del regime agevolativo previsto per i premi di produttività alla competente direzione territoriale del lavoro, mediante la procedura telematica sul sito del ministero del Lavoro

5 LA VERIFICA SUL CAMPO

Il datore di lavoro verifica che nel periodo stabilito si siano effettivamente raggiunti gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che consentono la detassazione dei premi di risultato

6 IL PAGAMENTO DEL PREMIO

Il datore di lavoro trasmette al comitato istituito dall'accordo quadro la comunicazione che attesta il raggiungimento degli obiettivi prefissati in un determinato periodo di tempo e procede alla erogazione dei premi di risultato

7 LA SOSTITUZIONE CON I BENI ESENTASSE

Con la stessa comunicazione si avvertono i lavoratori che potranno esercitare l'opzione per sostituire il premio in forma monetaria con un benefit esentasse previsto dall'articolo 51, comma 2, del Tuir. Ma solo se la sostituzione è espressamente prevista nell'accordo quadro

8 IL PIANO AZIENDALE

Il datore di lavoro deve dotarsi di un piano di welfare aziendale qualora l'accordo quadro preveda una clausola che consenta la sostituzione dei premi monetari in benefit esentasse

9 IL REGOLAMENTO PER IL WELFARE

Per l'attuazione del piano di welfare, in assenza di Rsu/Rsa, il datore di lavoro può adottare un regolamento aziendale garantendo così la piena deducibilità dal reddito d'impresa dei costi sostenuti per l'erogazione dei benefit anche in sostituzione dei premi monetari

10 IL CONTROLLO DEI REQUISITI

Il datore di lavoro verifica i limiti reddituali e le altre condizioni per la corretta applicazione del regime agevolativo collegato ai premi di risultato. Tra questi un reddito da lavoro dipendente nell'anno solare precedente non superiore a 80mila euro