



Protocollo: MS-MR/ms/2018/1424

Roma, 23 maggio 2018

**Alle Fiom regionali e territoriali  
Alla Segreteria della Fiom nazionale  
All'Apparato Politico della Fiom nazionale**

OGGETTO: NOTA UFFICIO SINDACALE

*Care compagne e cari compagni,  
vi inoltriamo una nota esplicativa riguardante le agevolazioni previdenziali relative al coinvolgimento paritetico dei lavoratori come definito dalla circolare della Agenzia delle Entrate n. 5 del 29 Marzo 2018.*

\*\*\*\*\*

**Agenzia delle Entrate - Circolare n. 5/E 29 Marzo 2018  
Agevolazioni previdenziali e coinvolgimento dei lavoratori**

La circolare del 29 marzo 2018 fornisce ulteriori chiarimenti per quanto riguarda il concetto riguardante il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

L'esempio classico è quello in cui gli accordi prevedono strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Questo può realizzarsi attraverso un piano che preveda la costituzione di gruppi di lavoro in cui operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive.

Devono inoltre prevedere strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire, nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrano le attività svolte e i risultati conseguiti.

È quindi fondamentale che i lavoratori intervengano, ed esprimino opinioni che siano considerate di pari livello, importanza e dignità rispetto a quelle espresse dai responsabili aziendali e che consentano di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

**Il coinvolgimento paritetico deve essere formalizzato a livello aziendale attraverso un apposito "Piano" elaborato dall'azienda e in coerenza con quanto sottoscritto nell'accordo aziendale.**

Il Piano può essere elaborato anche attraverso comitati paritetici aziendali costituiti sempre quanto previsto dall'accordo aziendale.

**I gruppi di lavoro con finalità di addestramento o formazione non sono strumenti conformi a stabilire il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.**

### **Il Piano deve prevedere:**

- La situazione di partenza.
- Le azioni partecipative.
- Gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori.
- I risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione.
- Il ruolo delle RSU.

Il Piano può riguardare progetti di innovazione già avviati.

A titolo semplificativo i Piani potrebbero prevedere schemi organizzativi di innovazione partecipata definiti come SOP o programmi di gestione partecipata PGP.

### **SOP**

Sono forme di coinvolgimento diretto formalizzati in forma scritta tra datore di lavoro e dipendente. Possono prevedere gruppi di progetto, sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori, campagne di comunicazione relative a programmi di innovazione ecc.

### **PGP**

Sono forme di partecipazione diretta dei lavoratori al fine di combinare risultati aziendali e qualità della vita e del lavoro.

Possono prevedere il lavoro in team pianificato, programmi di gestione della flessibilità del lavoro in modo condiviso (orari a menu, forme di part time, team di autogestione degli orari aziendali, turni, banca delle ore, lavoro agile).

### **Per quanto riguarda gli aspetti contributivi e fiscali:**

- 1) Gli accordi sottoscritti antecedentemente la data di entrata in vigore del decreto legge n.50 del 24 aprile 2017 continuano ad essere disciplinati dalle vecchie regole:
  - assoggettati a tassazione agevolata del 10% del Premio fino a una soglia massima di Premio pari a 4.000€.
- 2) Gli accordi stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legge n.50 del 24 aprile 2017:
  - assoggettati a tassazione agevolata del 10% del premio fino a una soglia massima di premio pari a 3.000€.
  - Per una quota di erogazione fino a 800€ (all'interno dei 3000€) è introdotta la totale esenzione della contribuzione a favore dei lavoratori e una riduzione del 20% dell'aliquota contributiva a favore delle imprese.
  - La decontribuzione fino a 800€ si aggiunge alla tassazione agevolata al 10% del premio.

**Nella definizione degli accordi sindacali è necessario valutare molto attentamente questo argomento in quanto la partecipazione paritetica dei lavoratori determina che la parte del premio fino a 800€ annui viene esclusa ai fini del calcolo economico del trattamento pensionistico, con conseguenze diverse a seconda della situazione individuale dei lavoratori interessati.**

**p. la Fiom nazionale**  
*Mirco Rota*

**p. la Segreteria nazionale Fiom**  
*Michela Spera*