

Il decreto per la detassazione del salario di produttività e la circolare ministeriale

dott. Roberto Camera¹ – funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro di Modena

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013, il Decreto Produttività.

La disposizione nasce dalla c.d. “Legge di stabilità 2013”², che dispone la proroga, nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013, di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione, nel limite massimo di 950 milioni di euro nel 2013 e di 400 milioni di euro nel 2014.

In base a ciò è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013³, con le misure sperimentali attuative in termini di tassazione agevolata del reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro.

Un primo chiarimento in merito al tipo di contratto o meglio ai soggetti abilitati alla sua stesura, viene dal Ministero del Lavoro che, con la circolare n. 15 del 3 aprile 2013, precisa che i contratti collettivi in questione dovranno essere sottoscritti da *“organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda”*. Il chiarimento sottolinea che per rappresentanze sindacali non devono essere definite necessariamente le “Rappresentanze Sindacali Aziendali” ma quelle che effettivamente operano all'interno dell'azienda, lasciando intendere tanto le RSA che le RSU.

Resta inteso che le aziende prive di rappresentanze sindacali in ambito aziendale, possono sottoscrivere contratti con una o più associazioni dei lavoratori a livello territoriale.

Infine, sempre in materia di tipologie contrattuali, il Ministero chiarisce che non potranno essere considerati validi, ai fini dell'applicabilità dell'agevolazione, eventuali contratti nazionali di categoria.

Vediamo, ora, quali sono le misure agevolative e le modalità attuative.

Per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013, le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale e degli accordi interconfederali vigenti, sono soggette ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

L'imposta sostitutiva trova applicazione unicamente nel settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2012, a 40.000 euro. Inoltre, la retribuzione di produttività, che può beneficiare dell'imposta sostitutiva, potrà essere di massimo per 2.500 euro lordi per lavoratore.

Retribuzione di produttività

1° ipotesi

¹ Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

² comma 481 dell'articolo 1 della legge n. 228 del 24 dicembre 2012

³ registrato in Corte dei Conti soltanto il 27 marzo 2013

Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, per retribuzione di produttività si dovranno intendere le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione.

Proprio su questa prima definizione di “retribuzione di produttività” il Ministero del Lavoro precisa che si dovrà trattare di voci retributive separatamente valorizzate all’interno della contrattazione collettiva e suscettibili di variazione in relazione all’andamento dell’impresa. Più precisamente, le voci potranno variare sulla base di indicatori quantitativi che dovranno andare a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento della produttività in senso lato e quindi anche ad una “efficientazione” aziendale. Ma la cosa che innova rispetto alle prime indicazioni dottrinali, è che le voci retributive possono far riferimento alternativamente ad indicatori di produttività, qualità, efficienza o innovazione e pertanto è sufficiente la previsione della correlazione ad uno solo di essi, da parte della contrattazione collettiva, per l’applicabilità della agevolazioni. In ogni caso – afferma il Ministero del Lavoro – deve trattarsi di importi collegati ad indicatori quantitativi che possono essere anche incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare.

A titolo esemplificativo, tali voci possono essere collegate:

- o all’andamento del fatturato,
- o ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui si dà riscontro,
- o a minori costi di produzione a seguito dell’utilizzo di nuove tecnologie,
- o alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL),
- o a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria,
- o a premi di rendimento o produttività, ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall’aziende come:
 - a ciclo continuo,
 - sistemi di “banca delle ore”,
 - indennità di reperibilità,
 - di turno o di presenza,
 - clausole flessibili o elastiche,
- o ai ristorni ai soci delle cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività.

Qualora, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della produttività, gli accordi collettivi (territoriali o aziendali) prevedano, in particolare:

- a) modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda,
- b) modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. lavoro domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai CCNL di categoria e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell’utilizzo degli impianti e dell’organizzazione del lavoro,

l’applicazione della agevolazione avverrà sulle quote orarie ed eventuali maggiorazioni; agevolazione che sarà cumulabile con quella riconosciuta sui premi di produttività.

2° ipotesi

In alternativa alla 1° ipotesi, le voci retributive che potranno far parte della c.d. “retribuzione di produttività” potranno essere quelle erogate in esecuzione di contratti che prevedono l'attivazione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di seguito indicate:

- a) ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;
- b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- c) adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;
- d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

In questa seconda ipotesi l'applicabilità delle agevolazioni avviene per quei contratti che prevedono congiuntamente l'introduzione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento.

L'esempio che il Ministero del Lavoro prevede - nella circolare n. 15/2013 - è il seguente:

- o introduzione di turnazioni orarie che consentano un più efficiente utilizzo delle strutture produttive, unitamente alla distribuzione delle ferie che consenta un utilizzo continuativo delle stesse strutture, nonché in una più ampia fungibilità di mansioni tale da consentire un impiego più flessibile del personale.

Le due ipotesi di “retribuzione di produttività” possono coesistere all'interno dello stesso Accordo. In ogni caso, il Ministero osserva che la rispondenza delle voci retributive introdotte, e che rispondono alle finalità indicate dal DPCM, rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti.

Deposito e Autodichiarazione di conformità

Al fine di consentire il monitoraggio e la verifica di conformità degli accordi, i datori di lavoro dovranno provvedere a depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato a quanto indicato dal DPCM. Per i contratti già sottoscritti, il termine dei 30 giorni decorre dalla data di entrata in vigore del Decreto. Va, comunque, chiarito che l'agevolazione non potrà applicarsi al periodo anteriore alla data di sottoscrizione dell'Accordo sindacale.

Qualora si tratti di Accordi territoriali, il deposito potrà essere effettuato, alla DTL competente o alla DTL del capoluogo di Regione in caso di Accordi regionali, da una delle associazioni firmatarie e non necessariamente anche dalle imprese che applicano l'accordo.

Il deposito potrà essere inviato alla Direzione territoriale del lavoro competente anche tramite posta certificata; in questo caso, la data di invio sarà equiparata al deposito.

Il deposito dell'Accordo sindacale non è previsto qualora lo stesso sia già stato depositato presso la Direzione territoriale del lavoro, in precedenza ed a qualsiasi titolo. In questa ipotesi, è sufficiente la sola autodichiarazione che vada ad indicare gli estremi dell'Accordo e la conformità con le indicazioni del DPCM.

Per i contratti sottoscritti in vigore della previgente disciplina e che prevedono l'erogazione di una "*retribuzione di produttività*" coincidente con una o entrambe le ipotesi contenute nel DPCM del 2013, sarà possibile l'applicazione dell'agevolazione sin dal 1° gennaio 2013.

Per quanto, infine, attiene alla autodichiarazione di conformità, essa potrà anche non essere prevista in un atto separato, ma ricompresa all'interno dello stesso Accordo sindacale.