

Il punto sulla detassazione per il 2013

di Riccardo Bellocchio

La pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale del 29 marzo 2013 del Decreto del Presidente del consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 e la conseguente puntuale circolare del Ministero del lavoro n. 15 del 3 aprile 2013 ci permette di approfondire e specificare meglio la disciplina della detassazione, meglio rubricata come “Misure sperimentali per l’incremento del lavoro”. Innanzitutto va rilevato che a far data dal 2013, con la fine del periodo transitorio sperimentale di tali misure effettuate nel periodo luglio 2008-dicembre 2012 con la normativa dell’art. 2 del d.l. 27 maggio 2008, n. 93 e prorogata, con alcune modificazioni, dall’art. 5 del dl 29 novembre 2008, n. 185 per il 2009, dall’art. 2 commi 156 e 157 della legge 23 dicembre 2009 per il 2010, dall’art. 53 comma 1 del dl 31 maggio 2010, n. 78 per l’anno 2011 ed infine del dl 6 luglio 2011 n. 98, per l’anno 2012 il Governo ha dato piena attuazione agli accordi siglati con le parti sociali a far data dal 2009 su tale materia. Le parti sociali tutte, imprese e sindacati, con la sola esclusione della Cgil hanno infatti previsto nell’accordo quadro con il Governo sugli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 al punto 9 che «per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese – parimenti a vigenza triennale – le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all’andamento economico delle imprese, concordati fra le parti». Tale esigenza di trovare solo nell’accordo collettivo di secondo livello lo strumento normativo per definire tali politiche è stato poi ulteriormente confermato dall’accordo Interconfederale del 21 novembre 2012, con la sola esclusione dalla parte sindacale della Cgil e per la parte datoriale dai settore delle professioni, per le linee programmatiche per la crescita della produttività ove al punto 2 si definisce che “la contrattazione di secondo livello deve disciplinare, valorizzando i demandi specifici della legge o della contrattazione collettiva interconfederale e nazionale, gli istituti che hanno come obiettivo quello di favorire la crescita della produttività aziendale”. Su questa tradizione il Governo emana il d.P.C.M. in commento prevedendo che all’art. 1 le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale e territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze in azienda, sono soggette a una imposta sostitutiva dell’ IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

La prima considerazione da fare è la scelta effettuata dal legislatore, scelta “obbligata”, di identificare le somme erogate a titolo di produttività solo e comunque in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale. Questo ha come conseguenza inevitabile che tali somme non possono essere definite a livello nazionale ma devono necessariamente essere previste in un accordo di secondo livello territoriale o aziendale. In secondo luogo tale accordo può essere siglato anche da una sola organizzazione sindacali (la presenza della preposizione “da” lascia intendere tale previsione) che sia però comparativamente più rappresentativa a livello nazionale. La stipula di accordi con un solo sindacato presente solo a livello provinciale o regionale non può

quindi generare la possibilità delle agevolazioni fiscali previste dalla norma così come da eventuali contratti nazionali di categoria.

Questa conseguenza è stata inoltre confermata dalla circolare Ministeriale n. 15 che non solo conferma il dettato normativo ma effettuata due importanti specificazioni.

Il riferimento alla “loro rappresentanze sindacali operanti in azienda”, non va interpretato nel senso che il sindacato deve essere effettivamente presente in azienda per poter effettuare la contrattazione di secondo livello, ma il riferimento lascia intendere che il legislatore voglia indicare indistintamente tanto le RSA (le rappresentanze sindacali aziendali) che le RSU (Rappresentanze sindacali Unitarie). Infatti per le aziende prive di rappresentanze sindacali in ambito aziendale, come nella stragrande maggioranza delle imprese italiane di piccole e medie imprese, è possibile stipulare accordi collettivi con una o più associazioni di lavoratori a livello territoriale purchè abbiano il grado di rappresentatività richiesto dal decreto e ovviamente anche nessuna rappresentanza in azienda.

Sulla possibilità di considerare accordo collettivo l'accordo aziendale stipulato dal datore di lavoro direttamente con i propri dipendenti senza “l'intervento sindacale” come a volte dichiarato da alcuna giurisprudenza (Cass. 5 maggio 2004, n. 8565), si ritiene che tale possibilità sia negata dal tenore letterale della norma che fa espressamente riferimento agli accordi siglati da associazioni dei lavoratori, facendo intendere che l'interesse tutelato debba avere una rappresentazione assegnata dalla legge alla forma associata del sindacato, quale forma identificata, anche a fronte degli accordi interconfederali richiamati in premessa, per la legittimità di stipula di tali accordi. Quindi come in passato è solo l'accordo territoriale o aziendale che definisce la retribuzione di produttività.

L'altra novità, rispetto al 2012, è data dalla definizione di retribuzione di produttività. Il decreto infatti identifica due nozioni alternative di retribuzione incentivante:

a) Voci retributive erogate in esecuzione di contratti con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione

b) Voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedono l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle 4 aree indicate:

1) 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;

2) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;

3) 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;

4) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

La legittimità di definire le voci retributive che soddisfano le due definizioni di retribuzione di produttività è esclusivamente di competenza delle parti che sottoscrivono l'accordo. Tali voci, al fine di evitare gli “accordi fotocopia” del recente passato, devono però avere alcune caratteristiche ben definite. Se infatti prendiamo la prima definizione, le voci retributive devono fare riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione. Sono in pratica in prima battuta tutte quelle definizioni quantitative conosciute attraverso i premi di risultati di metalmeccanica memoria. La circolare ministeriale n 15 però allarga questo concetto e inserisce all'interno di indicatori quantitativi che vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento della produttività anche quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall'azienda come, a ciclo continuo, sistemi di banca ore, indennità di produttività, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche, nonchè anche quale miglioramento della produttività, modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in

azienda; o 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 contratti collettivi nazionali di categoria e/o analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro. Tali modifiche, conclude la circolare potranno comportare l'applicazione della agevolazione sulle corrispondenti quote orarie ed eventuali maggiorazioni, agevolazione cumulabile con quella riconosciuta sui premi di produttività.

La sottolineatura della circolare appare infatti di estrema importanza per giungere alla conclusione che non tutti gli indicatori quantitativi debbano essere effettivamente misurati e/o verificati o debbano portare a risultati "utili" per l'azienda. Mentre infatti un premio di produttività legato al fatturato, al fine della sua validità, debba essere verificato nel merito del raggiungimento dell'obiettivo, la prestazione lavorativa nei periodi di riposo di origine pattizia (rol), come indicato dalla circolare, non presuppone una verifica sul raggiungimento di una maggiore produttività misurata; così come gli obiettivi di miglioramento della produttività o addirittura il miglioramento dell'utilizzo degli impianti o dell'organizzazione del lavoro che potrebbe, in teoria, non comportare un incremento misurabile della produttività. Correttamente interpretando la norma di legge che prevede indicatori quantitativi non la misurazione degli stessi, la circolare quindi amplia il concetto facendovi rientrare, secondo alcuni commentatori anche il lavoro straordinario.

La seconda nozione di retribuzione è stata ripresa interamente dall'accordo quadro sulla produttività siglato a novembre 2012. In sostanza – la circolare ministeriale chiarisce – il Decreto prevede l'applicabilità della agevolazione qualora si dia esecuzione a contratti aziendali o territoriali che prevedano congiuntamente l'introduzione di una misura in almeno tre delle 4 aree definite arrivando – ad esempio – a prevedere una introduzione di una turnazione oraria che consente un più efficiente utilizzo delle strutture produttive (punto 1), unitamente alla distribuzione delle ferie (punto 2) 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 (punto 4). Le voci retributive legate a questa contrattazione, identificata dalle parti, per esempio una quattordicesima o quindicesima mensilità, rientra nella definizione del decreto e quindi appare legittima; considerando l'intero contratto aziendale o territoriale siglato.

La circolare fornisce anche un altro chiarimento fondamentale, che in una prima lettura poteva far pensare a due contratti diversi per le due tipologie definitorie di produttività: essa afferma che le due nozioni possono coesistere all'interno del medesimo contratto e pertanto è possibile dare esecuzione ad entrambe le fattispecie senza per questo fare due accordi separati.

Un altro aspetto fondamentale, al solo fine della detassazione degli importi, poiché l'art. 4 comma 28 della legge 92/2012 ha concluso il periodo transitorio rendendo definitivo il trattamento di decontribuzione, è che tali voci non debbano essere per forza incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare per fruire dell'agevolazione fiscale. Anzi la circolare arrivando a detassare le giornate aggiuntive lavorative o le maggiorazioni dei turni o addirittura gli importi legati ad una efficiente gestione delle ferie e delle Rol fa ritenere che gli importi/voci retributive possono essere anche previsti in misura fissa e imm modificabile. La circolare si esprime infatti in indicatori quantitativi che possono essere anche incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare. Quindi fiscalmente gli importi possono anche essere fissati in valori certi, mentre ai fini della decontribuzione vige ancora il riferimento all'art. 1 comma 67 della legge 247/1997 dove, per poter fruire delle agevolazioni di natura contributiva, gli importi debbano essere «incerti nella corresponsione o nell'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati».

Infine il decreto prevede un procedimento di monitoraggio e verifica di conformità degli accordi attraverso il deposito dello stesso, entro trenta giorni dalla loro stipula, con allegata dichiarazione di conformità dell'accordo al decreto presso Le Direzioni territoriali del lavoro territorialmente competenti.

Qui la circolare Ministeriale fa chiarezza su alcuni punti fondamentali, tutti derivanti dall'applicazione del decreto.

In primo luogo afferma, come non poteva fare altrimenti, che i contratti già sottoscritti e non depositati alla data di entrata in vigore del d.P.C.M, il termine di trenta giorni per il deposito decorre dall'entrata in vigore del decreto (29 marzo 2013) .

In secondo luogo l'agevolazione decorre dalla data di sottoscrizione dell'accordo e non potrà far retroagire l'efficacia delle previsioni collettive ad una data precedente la stipula

Per gli accordi stipulati e depositati negli anni passati con premi di produttività che rientrano nella definizione di una delle due nozioni di retribuzione stabilite dal decreto, o di entrambe, sarà possibile l'agevolazione a far data dal 1 gennaio 2013 con una autocertificazione volta a confermare la conformità, senza l'obbligo di un suo nuovo deposito. Questa autodichiarazione potrà essere inviata alla Dtl anche tramite posta certificata e la data di invio sarà equiparata al deposito. Gli accordi territoriali di matrice regionale vanno poi depositati da una organizzazione firmataria presso la Dtl del capoluogo regionale. Gli accordi aziendali che comprendono più sedi di lavoro in diverse provincie, si ritiene vadano depositati presso la Direzione provinciale della sede legale, con indicazioni delle sedi a cui si applica l'accordo, e non in ogni sede di lavoro.

Infine la dichiarazione di conformità può far parte dell'accordo e non necessita di una verbalizzazione a parte.

Per la parte squisitamente fiscale, in attesa di una eventuale circolare dell'agenzia sull'argomento, c'è da confermare quanto già indicato nel decreto come ambito di applicazione: il solo settore privato, per i soli titolari di reddito da lavoro dipendente non superiori nell'anno 2012 a 40.000 euro (al lordo delle somme assoggettate nell'anno 2012 all'imposta sostitutiva) nonché alle circolari n. 19/E del 10 maggio 2011 n. 3/E del 14 febbraio 2011 anche se emanate congiuntamente con il Ministero del lavoro per la parte relativa alla decorrenza fiscale degli accordi. Benchè infatti la circolare n 15 sia di esclusiva pertinenza del Ministero del lavoro, le due circolari citate del 2011 hanno contenuto che, per prassi, possono essere di riferimento per la parte fiscale.

Occorrerà, oltre al deposito indicare, come avvenuto nell'ultime istruzioni del Modello Cud, le somme soggette a detassazione indicandone poi l'imposta sostitutiva nei rispettivi campi nonché rispettare le istruzioni operative previste dalla circolare n 49/E del 11 luglio 2008 relativa alle dichiarazioni dei lavoratori in merito alla sussistenza del reddito nell'anno 2012 nonché alla volontà di non applicazione. Infatti, in attesa di una nuova circolare dell'agenzia delle entrate, si ritiene che il datore di lavoro, in presenza della fattispecie prevista dal d.P.C.M. debba obbligatoriamente effettuare la ritenuta in quanto l'art. 1 recita «(le somme) [...] sono soggette ad imposta sostitutiva» . In questo senso si era già pronunciata la Circolare n 49/E del 11 luglio 2008 al punto 1.5. Mentre si ritiene che non ci sia un obbligo a siglare un accordo sulla detassazione lasciando la legge libere le parti nella sua sottoscrizione, ci sia invece un obbligo di natura fiscale per la sua applicazione.

Riccardo Bellocchio
Consulente del lavoro in Milano