La produttività secondo Monti

di Paolo Tomassetti

È davvero un fatto positivo che il decreto Monti abbia riportato a 40.000 euro la soglia dei redditi da lavoro detassabili? La risposta non è affatto scontata. La stretta sulle voci retributive assoggettabili all'imposta sostitutiva del 10%, infatti, potrebbe lasciare fuori dal campo di applicazione del decreto una vasta gamma di veri patti per la produttività. Di certo non riconducibili agli accordi fotocopia che negli scorsi anni si sono limitati a richiamare o fare ricorso agli istituti del Ccnl solo per innescare il meccanismo della detassazione (*Detassazione di produttività 2011: una occasione mancata per la crescita in Boll. spec. ADAPT*, 19 dicembre 2011, n. 64). Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, l'art. 2 del DPCM del 23 gennaio 2013 conferma che debbano essere considerate le voci retributive erogate in esecuzione di contratti collettivi di secondo livello. Quali? Quelli che facciano espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, efficienza o innovazione (primo canale). Oppure, in alternativa, quelli che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento che le parti sociali, con l'eccezione della Cgil, avevano individuato con il patto sulla produttività dello scorso 21 novembre: orario di lavoro, ferie, nuove tecnologie e mansioni (secondo canale).

Nella prima tipologia di accordi rientrano certamente i premi di risultato collegati ad obiettivi variabili definiti dalla contrattazione collettiva. Tutto qui? Dipende dalla interpretazione della disposizione. Se il concetto di indicatore quantitativo è da leggere in senso tecnico, allora certamente sono detassabili solo le forme contrattate di retribuzione incentivante, collegate a obiettivi misurabili attraverso indicatori quantitativi. Diversamente, una lettura estensiva del concetto di "indicatore quantitativo" potrebbe aprire alla detassazione di qualsiasi accordo che richiami generici obiettivi di produttività, redditività, efficienza o innovazione, non necessariamente misurabili e quantificabili attraverso indici. In questo modo però l'intento di tagliar fuori gli accordi cosmetici sarebbe vanificato, e perderebbe di senso la via alternativa alla detassazione individuata dal decreto.

Il secondo canale, come si è detto, riguarda gli accordi aziendali o territoriali che prevedono l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree indicate dal provvedimento. Si tratta di un criterio selettivo difficile da soddisfare, perché richiede, in sostanza, l'esercizio simultaneo, da parte di contratti aziendali o territoriali, dei rinvii del Ccnl o della clausola di sganciamento su almeno tre degli istituti delegati e/o derogabili, anche in forza dell'art. 8, l. n. 148/2011, in materia di orario di lavoro, ferie, nuove tecnologie e mansioni.

Se questo fosse lo schema, resterebbero esclusi gli accordi anticrisi alternativi o complementari ai regimi di orario ridotto che intervengono direttamente sul costo del lavoro e le intese, anche in deroga, che regolano singoli istituti o materie non necessariamente collegate ad indicatori quantitativi. Si pensi ad esempio agli accordi aziendali che disciplinano esclusivamente la flessibilità oraria, alle intese territoriali per la regolazione del lavoro domenicale e festivo, alle specifiche intese che consentono la introduzione di sistemi di videosorveglianza in deroga alla procedura amministrativa prevista dall'art. 4, l. 300/1970 o, ancora, agli accordi anticrisi in cui lavoratori e sindacati accettano il congelamento o il taglio delle voci retributive accessorie (es. superminimi, quattordicesima, premi ecc.) in cambio di garanzie occupazionali o investimenti.

1

A titolo di esempio, proviamo a sottoporre al filtro del decreto la formula di un accordo sottoscritto in una azienda meccanica dove si richiama la "necessità aziendale di incrementare la capacità e la flessibilità produttiva, per garantire costantemente un livello adeguato di qualità e puntualità di servizio al cliente, introducendo una turnazione di 6 ore giornaliere per 6 giorni la settimana". Lo schema 6 x 6 è realizzato su 4 turni, di cui uno in orario notturno e uno misto. I lavoratori percepiscono le maggiorazioni turni previste dal Ccnl e quelle incrementate dall'accordo aziendale per la giornata di sabato pomeriggio e sabato notte. Queste maggiorazioni sono detassabili? Sicuramente l'accordo non rientra nel secondo canale di accesso al regime fiscale di vantaggio, perché interviene solo su una delle quattro aree individuate dal decreto. Secondo una interpretazione restrittiva dell'art. 2, accordi di questo tipo non passerebbero neanche al filtro del primo criterio di selezione, non essendo previsti indicatori quantitativi per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi cui viene collegata la rimodulazione degli orari. Se invece si aprisse a una lettura a-tecnica del concetto di indicatore quantitativo, formule analoghe a quella su riproposta basterebbero a sbloccare la detassazione non solo per questa tipologia di accordi, ma anche per quelli che, nell'attivare gli strumenti di flessibilità definiti dal Ccnl, richiamassero genericamente gli obiettivi di produttività, redditività, efficienza o innovazione.

È evidente la opportunità di una circolare del Ministero del Lavoro e della Agenzia delle Entrate che, quanto prima, fornisca chiarimenti operativi rispetto ai dubbi sollevati dal decreto. Potrebbe essere anche l'occasione per precisare se rientrino o meno nel campo di applicazione della nuova normativa anche gli accordi aziendali di primo livello, e le loro ulteriori articolazioni, sottoscritti da gruppi o da aziende fuoriuscite dal sistema di contrattazione articolata come la Fiat, Pigna e Poste Italiane. L'art. 1 del decreto, infatti, fa espresso riferimento ai "contratti collettivi di secondo livello sottoscritti, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda". Se l'inciso che richiama la normativa di legge e gli accordi interconfederali si riferisse alle modalità di sottoscrizione degli accordi, allora gli aziendali di primo livello sarebbero esclusi non solo per la loro eventuale natura superaziendale che li proietta fuori dallo schema decentramento-produttività, ma anche e soprattutto in quanto incompatibili con le regole della contrattazione collettiva definite, appunto, dagli accordi interconfederali vigenti.

È appena il caso di rilevare, infine, la scelta del governo Monti di rendere detassabili anche gli accordi separati, sottoscritti cioè solo "da" alcune delle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ciò in controtendenza rispetto alla tecnica legislativa della riforma Fornero che affida esclusivamente a contratti collettivi unitari l'esercizio delle deleghe legali sulle tipologie contrattuali.

Paolo Tomassetti

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

^{*} seguci su 🔰 @ adapt_rel_ind