

LA FISCALIZZAZIONE AGEVOLATA DEL SALARIO DI PRODUTTIVITA'.

**Eufrazio MASSI - Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro di Modena
(le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza).**

Anche per l'anno 2013 il Legislatore ha inteso agevolare la produttività nelle imprese del settore privato prevedendo con i commi 481 e 482 dell'art. 1 della legge n. 228/2012 lo stanziamento di 950 milioni di euro per il 2013 e, rispettivamente, di 400 e 200 milioni di euro per gli anni 2014 e 2015.

Prima di entrare nel merito di quanto, in esecuzione della disposizione appena citata, dispone il DPCM attuativo 22 gennaio 2013, pubblicato, dopo la registrazione della Corte dei Conti, sulla Gazzetta Ufficiale del 29 aprile u.s., va sottolineato come l'Esecutivo, indicando nuovi requisiti per l'accesso, sia partito dalla constatazione che negli anni passati, a partire dalla metà del 2008, data cui fa riferimento la norma originaria, la tematica della detassazione non abbia portato i risultati sperati. Su ciò hanno inciso fattori individuali e generali, ma non si può dimenticare come l'istituto sia stato pensato in un momento in cui sotto l'aspetto dell'andamento generale della produzione, il nostro Paese abbia affrontato un forte periodo recessivo.

Il testo attuale prende lo spunto dall'accordo interconfederale sottoscritto dalle parti sociali (con la sola eccezione della CGIL) il 21 novembre 2012: in quel contratto, ove furono affrontati anche altri argomenti di particolare importanza, si chiede al Parlamento ed al Governo di rendere strutturale la detassazione agevolata al 10% fino a 40.000 euro lordi l'anno e di fissare la decontribuzione prevista dalla legge n. 247/2007 sui salari di produttività nel limite massimo del 5% (nel 2011 si era attestata al 2,25%).

Per completezza di informazione si ricorda che il DM 27 dicembre 2012, relativo all'anno appena trascorso (con la decontribuzione sempre al 2,25% e con la stessa ripartizione tra contrattazione aziendale - 62,5% - e territoriale - 37,5% -) è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 4 aprile 2013.

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 15 del 3 aprile 2013, ha fornito le prime indicazioni operative sul DPCM 22 gennaio 2013: conseguentemente, nel corso della riflessione, si terrà conto delle stesse cercando di verificare, nel concreto, gli orientamenti espressi.

Il DPCM ha ricompreso nella fascia di detassazione, come si diceva, i redditi da lavoro dipendente riferito al solo settore privato fino a 40.000 euro ma le somme fiscalmente agevolate non possono superare il tetto dei 2.500 euro. I redditi da prendere in considerazione sono quelli dell'anno precedente fiscalmente trattati dall'art. 49 del Tuir e non quelli assimilati, regolamentati dall'art. 50, ove sono

compresi, ad esempio, i compensi per gli amministratori o per i tirocini. Conseguentemente, non debbono essere neanche computati altri cespiti di natura finanziaria come quelli derivanti da lavoro autonomo o da fabbricati.

La valutazione relativa al requisito dei 40.000 euro è compito del datore di lavoro che può verificare se tale soglia è stata superata nel 2012: nel caso in cui il lavoratore non fosse stato suo dipendente o avesse avuto più rapporti, anche a tempo parziale, con altri datori, sarà cura di quest'ultimo comunicare l'ammontare delle somme percepite, in assenza di una certificazione probante che, peraltro, qualora lo ritenga opportuno può rinunciare, per iscritto all'agevolazione, atteso che le somme detassate si computano ai fini dell'accesso a prestazioni di natura previdenziale od assistenziale. La responsabilità del "sostituto d'imposta" (ossia del datore di lavoro) va sottolineata e rimarcata in quanto in materia di accertamento, sanzioni riscosse e contenzioso si applicano le disposizioni ordinarie in tema di riscossione delle imposte dirette. L'agevolazione fiscale è riferibile unicamente, come si è già detto, ai lavoratori del solo settore privato a prescindere dalla tipologia contrattuale adottata (contratto a tempo indeterminato, a termine, apprendistato, contratto a tempo parziale, intermittente, ecc.): ciò significa che, come in passato, la fiscalizzazione agevolata non troverà applicazione per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni individuate dal D.L.vo n. 165/2001.

L'analisi del testo contenuto nel DPCM, partirà da una sia pur breve ricognizione dell'accordo interconfederale sottoscritto il 21 novembre 2012 e tenderà ad esaminare sia i contenuti che le problematiche applicative, cercando di verificare se le previsioni amministrative già contenute nelle circolari del Ministero del Lavoro e dell'Agenzia delle Entrate, sono tuttora compatibili con il nuovo testo: il tutto, anche alla luce delle prime indicazioni fornite con la citata circolare n. 15/2013 del Ministero del Lavoro.

L'accordo ha trattato argomenti rilevanti e di diversa natura e, pur senza entrare nel merito delle singole questioni, si può rimarcare come l'obiettivo principale condiviso dai firmatari sia quello di sviluppare "un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e di produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni". Di qui, la necessità di fissare regole sulla rappresentanza, nell'ottica dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, di affrontare il tema della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, anche attraverso azioni finalizzate a favorire l'incentivazione dell'azionariato volontario, anche in forme collettive, di giungere ad una nuova organizzazione del sistema della formazione professionale, con un ruolo fondamentale riservato ai fondi interprofessionali per la formazione continua anche nell'ambito di procedure di sospensione collettiva dell'attività aziendale, di sviluppare un confronto sui temi del mercato del lavoro con un particolare riferimento alla verifica dei risultati che hanno prodotto i primi mesi di vita della riforma Fornero.

L'accordo interconfederale dello scorso 21 novembre relativamente al tema della contrattazione collettiva finalizzata alla produttività, sottolinea come le parti sociali firmatarie ritengano necessario che la stessa venga esercitata, in piena autonomia, su alcune materie che, direttamente od indirettamente, incidono sulla produttività ma che sono regolate in via prevalente od esclusiva dalla legge: ciò significa, per certi versi, riconoscimento della piena validità delle intese, sia pure delegate, ex art. 8 della legge n. 148/2011 (sul quale, fin da subito, la CGIL è stata fortemente critica, come dimostra la profonda avversione dimostrata con prese di posizioni pubbliche).

Ma quali sono i temi più urgenti che la contrattazione collettiva dovrà affrontare?

L'accordo del 21 novembre 2012 individua alcuni punti che, successivamente, il DPCM attuativo del comma 481 dell'art. 1 si è incaricato di declinare, e precisamente:

- a) Affidamento alla contrattazione collettiva delle tematiche relative all'equivalenza delle mansioni ed alla integrazione delle competenze: tutto questo, in un'ottica finalizzata alla introduzione di nuovi modelli organizzativi più adatti a promuovere l'innovazione tecnologica e le professionalità necessarie per la crescita sia della produttività che dell'impresa;
- b) Ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione flessibile, in un disegno di stretta correlazione sia con l'innovazione tecnologica, che con gli investimenti e con gli andamenti fluttuanti degli ordini e dei mercati;
- c) Affidamento agli accordi collettivi delle modalità d'impiego delle nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, finalizzato all'attivazione di strumenti informatici ordinari, indispensabili.

Questa breve premessa si è resa necessaria per entrare nel merito dei contenuti del DPCM: nel corso dell'esame del testo si cercherà se conservi la propria validità anche ciò che, in passato, affermarono sia l'Agenzia delle Entrate che il Dicastero del Lavoro.

L'accordo da cui scaturiranno le voci retributive che daranno origine al regime fiscale agevolato sull'IRPEF e sulle addizionali regionali o comunali, deve essere la risultante di contratti siglati a livello territoriale o aziendale con le rappresentanze sindacali di impresa (art. 1, comma 1): da ciò ne consegue, ad esempio, che non potranno essere oggetto di detassazione elementi retributivi che, seppur strettamente correlati ad indici produttivi, abbiano quale fonte esclusiva il contratto nazionale di lavoro o quello individuale sottoscritto tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Tutto questo comporta la necessità che, ai fini di una eventuale tassazione agevolata, le somme corrisposte, ad esempio, per lavoro straordinario possano essere riconosciute soltanto se strettamente correlate o richiamate in un accordo territoriale che indichi indici numerici di produttività o di qualità, di efficienza o di innovazione o in un altro aziendale ma soltanto

all'interno delle misure adottate nelle aree di riferimento. Di tale avviso è la circolare n. 15, la quale afferma che all'interno degli accordi territoriali possono essere prese direttamente in considerazione voci già previste dalla contrattazione collettiva ma che, "a priori" risultano incerti sia nella corresponsione che nell'ammontare come, ad esempio:

- a) L'andamento del fatturato;
- b) La maggiore soddisfazione della clientela rilevabile oggettivamente da alcuni indicatori;
- c) La lavorazione di periodi di riposo, scaturenti dal ROL;
- d) Le prestazioni aggiuntive rispetto alla previsione contenuta nel CCNL;
- e) I premi di rendimento o di produttività, magari anche strettamente correlati alla decontribuzione, o a quote retributive e maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari orari adottati nell'azienda (ciclo continuo, "banca delle ore", indennità di reperibilità, clausole flessibili od elastiche, ecc.).

Il DPCM individua i soggetti destinati a sottoscrivere i contratti di secondo livello tra le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale o dei loro rappresentanti operanti in azienda (le Rappresentanze sindacali aziendali, ma anche le Rappresentanze sindacali unitarie): la precisazione che nel decreto si riferisce ai "contratti sottoscritti ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali", aggiunge una ulteriore puntualizzazione. C'è, infatti, uno specifico richiamo alle disposizioni normative ("in primis", si ritiene, all'art. 8 della legge n. 148/2011) ma anche all'accordo interconfederale (sicuramente, quello del 28 giugno 2011, per quel che concerne le materie delegabili alla contrattazione di secondo livello). Il richiamo all'art. 8 della legge n. 148/2011 ed alla sua capacità derogatoria alla legge ed al contratto collettivo con accordi aziendali di "prossimità" non può prescindere dai c.d. "vincoli di scopo", nel senso che la deroga, nel rispetto dei limiti cui si farà cenno più avanti, è ritenuta possibile in presenza di determinati obiettivi da raggiungere, tra i quali il Legislatore ha richiamato "gli incrementi di salario e di produttività" (gli altri fanno riferimento alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, alla gestione delle crisi aziendali ed occupazionali, agli investimenti ed all'avvio di nuove attività).

Tutto questo, ovviamente, si aggiunge alla individuazione "comparativa" delle associazioni sindacali a livello nazionale che, a differenza del concetto di "maggiore rappresentatività", tende ad escludere dalla sottoscrizione di accordi quelle sigle sindacali "minori" che, sul piano del confronto "comparativo", non lo sono, in una logica interpretativa da tempo presente nel nostro ordinamento e che si trova, ad esempio, anche nell'art. 7, comma 4, della legge n. 31/2008 per quel che concerne l'applicazione del CCNL ai soci lavoratori. Ovviamente, la

“comparazione” che porta ad un criterio di scelta non può prescindere dal “peso” delle associazioni sindacali coinvolte nella stipula degli accordi nazionali, nella loro articolazione periferica, nella presenza in determinati contesti, laddove si decidono situazioni di forte pregnanza collettiva. Il Ministero del Lavoro, rispondendo all’interpello n. 8 del 5 febbraio 2013, presentato dall’Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro, ha chiarito che il requisito della rappresentatività “comparata” deve essere posseduto da tutti i soggetti che associano sia i lavoratori che i datori di lavoro).

Così come è scritta la disposizione non ammette accordi con la sottoscrizione di tutti i dipendenti (cosa possibile nelle piccole realtà ove la rappresentanza sindacale non è istituita), in quanto la potestà regolatoria è affidata soltanto ai soggetti sindacali identificati al comma 1 dell’art. 1.

Un’altra questione, strettamente correlata al problema delle associazioni sindacali legittimate alla firma degli accordi territoriali di secondo livello, riguarda la possibilità che gli stessi siano firmati non da tutte le associazioni di categoria comparativamente più rappresentative, ma soltanto da alcune o, al limite, da una sola: nel solco delle interpretazioni già fornite, in passato, ciò è possibile, atteso che nel testo (art. 1, comma 1) viene riportata la preposizione semplice “da” e non quella articolata “dalle”.

Per quel che concerne, invece, la sottoscrizione di accordi in sede aziendale, non è necessaria la presenza, accanto al datore di lavoro firmatario, dell’associazione datoriale cui aderisca o conferisca mandato: infatti, si tratta di un accordo d’impresa ove le parti sono l’imprenditore e le rappresentanze dei lavoratori presenti in azienda. Questo principio, sia pure riferito alle problematiche degli accordi sulla tassazione agevolata riguardante il 2012, è stato espresso dalla Direzione Generale per l’Attività Ispettiva con l’interpello n. 8 del 5 febbraio 2013 che, peraltro, ha ribadito come per le realtà datoriali che non abbiano al proprio interno alcuna rappresentanza sindacale, gli accordi potranno essere sottoscritti unicamente con organizzazioni sindacali territoriali in possesso del requisito della rappresentatività “comparata”.

Ma se presso un’impresa non è costituita la rappresentanza dei lavoratori, cosa deve fare un datore di lavoro che (magari, anche in assenza di una contrattazione territoriale) intenda procedere, comunque, alla stipula di un accordo aziendale? La risposta non può che essere quella di una trattativa e di un successivo patto con una o più associazioni territoriali aderenti a strutture nazionali “comparativamente” più rappresentative sul piano nazionale.

L’applicazione del regime fiscale agevolato è strettamente correlato alla retribuzione di produttività: il sistema ipotizzato dal DPCM prevede, in sostanza, due strade parallele ed alternative.

La prima porta alla definizione di indicatori quantitativi finalizzati a misurare la produttività, la redditività, la qualità, l’efficienza e l’innovazione. Si tratta di criteri

più generali rispetto a quelli indicati come “seconda via” e che sembrano attagliarsi ad un contratto collettivo territoriale, pur se, poi, alla prova dei fatti, potrebbe essere particolarmente ostico “tarare” sulle singole realtà aziendali, quanto stabilito nell’ambito di una provincia, sia pure definita per singoli settori produttivi: ovviamente, la circolare n. 15, individuando possibili le misure di intervento sopra evidenziate (che, peraltro, non comprendono tutta la vasta gamma delle ipotesi) ha fornito alcune linee di indirizzo.

Quanto appena detto, se riferito ad un misuratore connesso alla quantità è facilmente rilevabile, sicchè si può parlare di agevolazione strettamente correlata ad un premio di risultato o di redditività: appare, invece, più difficile la identificazione con un “misuratore numerico” di un criterio per la individuazione di parametri di efficienza e di innovazione. Sotto questo aspetto, potrebbero essere di particolare aiuto ulteriori chiarimenti amministrativi sia dell’Agenzia delle Entrate (intervenuta, sollecitamente, con la circolare n. 11/E del 30 aprile 2013) che del Ministero del Lavoro il quale, da subito, ha affermato la piena validità degli accordi pluriennali o anche antecedenti la data del 29 aprile 2013 già sottoscritti e che contengono disposizioni “allineate” ai contenuti del DPCM, con il deposito presso la Direzione del Lavoro nei trenta giorni successivi alla entrata in vigore del testo governativo dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Ovviamente, quanto appena detto è, oggettivamente raggiungibile con una precisione finalizzata alla individuazione di un premio di risultato o di produttività, come evidenziato anche nella circolare n. 15/2013, attraverso la sottoscrizione di un accordo a livello aziendale.

La seconda strada (percorribile, più facilmente, con un accordo sindacale aziendale), postula, invece, l’attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento sotto evidenziate:

a) ridefinizione degli orari e della loro distribuzione con modalità flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all’innovazione tecnologica ed alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad una più efficiente utilizzazione delle strutture idonea a raggiungere gli obiettivi di produttività stabiliti attraverso una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione. La disposizione sembra richiamare, anche in un’ottica di applicazione dell’art. 8 della legge n. 148/2011, accordi derogatori, anche temporanei, in materia di orario di lavoro, ma strettamente connessi agli ordinativi ed alla quantità produttiva. Il testo parla di programmazione mensile anche della collocazione oraria ed, in ogni caso, tutto va ricordato al rispetto dei limiti massimi previsti dal D.L.vo n. 66/2003 che, non dimentichiamolo, è attuativo di una Direttiva Europea. Va, peraltro, ricordato come il comma 2 - bis dell’art. 8 stabilisca, espressamente, il rispetto sia della Costituzione che dei vincoli derivanti da normative comunitarie e da convenzioni

internazionali. Un possibile criterio attuativo potrebbe essere rappresentato da un orario di lavoro che, ferma restando la media contrattuale all'interno di un determinato periodo (si pensi alle quattro settimane mensili) preveda la possibilità di orari oltre o sotto il limite massimo settimanale, strettamente correlati agli ordinativi: Tutto questo porta alla tassazione agevolata delle somme corrisposte per le prestazioni di orario di lavoro nelle forme identificate dall'accordo collettivo e che vanno riferite alla flessibilità concordata (ovviamente, nel rispetto del limite massimo agevolabile dei 2.500 euro);

b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie attraverso una programmazione anche non continuativa delle giornate eccedenti le due settimane. L'accordo potrebbe portare ad una parcellizzazione dell'istituto anche su singole giornate (strettamente connesse alla produzione, nel rispetto della previsione contenuta nell'art. 10 del D.L.vo n. 66/2003);

c) adozione di misure destinate a rendere compatibili l'impiego delle nuove tecnologie informatiche, necessarie per lo svolgimento della nuova attività lavorativa, con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori. Qui il pensiero corre oltre a possibili deroghe (ipotizzate nello stesso art. 8 della legge n. 148/2011) alla previsione contenuta nell'art. 4 della legge n. 300/1970, anche alla introduzione di misure di controllo dell'attività, legate alla misurazione dei tempi e dei prodotti;

d) attivazione di misure e programmi destinati alla fungibilità delle mansioni ed alla integrazione delle competenze, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica. Escludendo qualsiasi ipotesi di demansionamento che urterebbe con il dettato dell'art. 2103 c.c., la disposizione apre a forme di fungibilità delle mansioni in un'ottica già delineata da alcune contrattazioni collettive come quella del credito ove l'art. 84, comma 4 consente di attribuire al dipendente "tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza" o dell'industria chimica (art. 5, comma 2) ove si afferma che il dipendente può "essere adibito a tutte le mansioni relative alla categoria nella quale risulta inquadrato".

Da quanto appena detto discende che la detassazione agevolata spetta, ad esempio, (qualora si percorra la via dell'accordo territoriale) in presenza di premi collegati alla produttività oraria, mentre riesce difficile pensare al riconoscimento della stessa in presenza di erogazioni uguali a tutto il personale. Nel caso, invece, dell'accordo aziendale, mentre è pacifico, ad esempio, il riconoscimento dell'agevolazione fiscale a chi lavora in regimi di orario variabili in funzione delle commesse o a chi utilizza il periodo feriale (oltre le due settimane) correlandolo alle esigenze della produzione, non lo è nell'ipotesi in cui venga erogato un compenso finalizzato al solo svolgimento di mansioni già affidate. C'è da dire, tuttavia, che l'aver previsto nell'accordo aziendale la sussistenza di almeno una misura riferita a tre aree di intervento (rispetto alle quattro ipotizzate) rende, ad

una prima valutazione, particolarmente difficile, soprattutto nelle piccole imprese, il raggiungimento dell'obiettivo minimo per permettere ai lavoratori di "godere" dell'agevolazione fiscale. Sotto questo aspetto sarà necessaria più di una riflessione, anche in considerazione del fatto che alcuni elementi (ad esempio, lo "spostamento" delle singole giornate di ferie oltre le due settimane consecutive, già avviene, soprattutto nelle piccole imprese, per iniziativa diretta del datore di lavoro e, di per se stesso, non sembra essere un elemento "tangibile" di produttività).

L'accordo aziendale che può riguardare, pur essendo unico, unità produttive ubicate su tutto il territorio nazionale, può anche prevedere misure di diversificazione del tutto diverse, sia in termini temporali che di obiettivi, per le singole realtà, reparti od aree, essendo del tutto diversi i criteri applicabili alla ai settori della produzione, rispetto a quelli amministrativi.

Tornando alle piccole e micro imprese non si può non rimarcare come le nuove disposizioni rendano più difficile l'operatività della defiscalizzazione: infatti, fino allo scorso anno l'adesione, sia pure ad un accordo territoriale che discendeva "direttamente" da quello nazionale, consentiva, senza particolari problemi di riferire alcune voci (lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro a "turni", festività), al c.d. "aumento della produttività o dell'efficienza": ora, non sarà più così, in quanto la eventuale correlazione non potrà che essere rapportata ad un indice numerico individuato dalla contrattazione territoriale di secondo livello. Indubbiamente, il Governo, con l'emanazione del DPCM 22 gennaio 2013, ha voluto, in un certo senso, fare un discorso di selettività del beneficio ma, al momento, non si può dire che lo stesso abbia anche portato ad una semplificazione della procedura. C'è il fondato rischio, infatti, che le piccole aziende, a fronte delle difficoltà operative, rinuncino a qualsiasi iniziativa finalizzata alla fiscalizzazione di parte della retribuzione.

Una breve considerazione si rende necessaria proprio per far "visivamente" intendere le novità introdotte rispetto al regime passato. Le circolari n. 49/E dell'11 luglio 2008 e quella, di poco successiva, n. 59/E del 22 ottobre 2008, a firma congiunta Lavoro- Agenzia delle Entrate parlavano di detassazione "tout court" di alcune voci come il lavoro straordinario, quello supplementare, il lavoro festivo e quello notturno, i premi di rendimento anche oggetto di pattuizione individuale, con la sola esclusione degli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa come il superminimo individuale: ovviamente, tutte queste voci dovevano essere correlata alla produttività o ad una nuova o migliore organizzazione del lavoro (v. nota Agenzia delle Entrate n. 109657 del 30 luglio 2010), dichiarata dall'imprenditore. La risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 83/E/2010 parlando dell'organizzazione del lavoro a turni affermava che essa costituisce "di per sé una forma di efficienza organizzativa che non necessariamente deve essere nuova od innovativa". Oggi, tutto questo non sembra più possibile dovendo trovare

specifica declinazione negli accordi territoriali che dovranno contenere indicatori “quali quantitativi, di efficienza, redditività e produttività” o in quelli aziendali con le rappresentanze sindacali aziendali con l’attivazione di una misura in almeno tre delle aree di intervento sopra descritte. Ed è proprio su alcuni di questi punti che si sono appuntate alcuni commenti critici di parte sindacale (v. CGIL) che hanno paventato, accanto al rischio del “demansionamento” attraverso la “fungibilità delle mansioni”, e della modifica delle normative sulle ferie e l’orario di lavoro, anche quello di non vedere riconosciute alcune voci previste dal contratto collettivo nazionale come il lavoro festivo, quello notturno e quello “a turni” che, di per se stesse, sono sinonimi di produttività, ma che, come tali, non sono detassabili in quanto non previste dagli accordi di secondo livello. Indubbiamente, l’esclusione “a priori” dall’ambito della fiscalità agevolata del lavoro straordinario e delle altre maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale, potrebbe, ad avviso di chi scrive, essere superato con l’esplicito riferimento agli indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/ efficienza/innovazione. Tali elementi, individuabili solo dall’accordo territoriale di secondo livello, appaiono tra loro sostitutivi: ne è una palese dimostrazione “visiva” il fatto che nel testo siglato dal Presidente del Consiglio dei Ministri il 22 gennaio u.s., gli stessi appaiono addirittura separati da barre e non da virgole, o dalla congiunzione alternativa “o”.

L’articolato del DPCM continua, all’art. 3, fissando, con modalità puntuali, alcuni adempimenti di natura amministrativa.

Il datore di lavoro (così come è avvenuto, finora, per l’accordo sulla decontribuzione per il salario di produttività previsto dall’art. 1, commi 67 e 68 della legge n. 247/2007) deve depositare il contratto applicato (quello territoriale o quello aziendale) presso il Servizio politiche del Lavoro della Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio, entro trenta giorni dalla stipula (termine sulla cui natura – perentoria od ordinatoria - nulla si dice) con una dichiarazione allegata riguardante la conformità dell’accordo rispetto ai contenuti del decreto. Quest’ultima può essere già inserita in calce all’accordo e, quindi, sottoscritta dalle parti firmatarie, cosa che, conferisce allo stesso una valenza ancora più forte. La competenza territoriale per la individuazione della sede periferica del Ministero per il deposito, segue il luogo della sede presso la quale è avvenuta la sottoscrizione, anche se l’accordo stesso esplica i propri effetti in altri ambiti ultra provinciali. Il DPCM nulla chiarisce circa l’obbligo del soggetto tenuto al deposito dell’accordo territoriale: ma, nel silenzio della disposizione, la circolare n. 15 ritiene che esso gravi, indifferentemente, su ciascuna delle associazioni firmatarie e non necessariamente sui datori di lavoro che applicano l’accordo.

Il passaggio successivo chiama in causa la Direzione Generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro del Dicastero del Lavoro la quale è tenuta a raccogliere e monitorare di tutti i contratti depositati.

Tutto questo servirà, come base del confronto con le parti sociali da avviare entro il 30 novembre 2013, per la verifica sia l'impatto delle disposizioni che la effettiva idoneità delle stesse in una logica di aumento della produttività, cosa estremamente necessaria per orientare le scelte degli anni successivi (2014 e 2015) nei quali continua ad operare la tassazione agevolata.

La disposizione merita, in attesa di ulteriori chiarimenti amministrativi da parte dei Ministeri e degli Enti interessati (Lavoro, Economia, Agenzia delle Entrate), alcune riflessioni.

La prima riguarda la dichiarazione di conformità dell'accordo ai contenuti del DPCM. Qui la questione non è tanto correlata alla dichiarazione, quanto al ruolo della Direzione territoriale del Lavoro che, senza limitarsi ad essere una sorta di "buca postale" di raccolta degli accordi per il successivo invio a livello centrale, dovrebbe avere un ruolo di verifica, quanto meno degli aspetti formali e di quelli sostanziali più evidenti, fermo restando che, trattandosi di tassazione agevolata, ogni discorso relativo al merito è demandato all'Agenzia delle Entrate o ad eventuali, successivi controlli degli organi ispettivi che, in presenza di un uso distorto, dovranno mettere quest'ultima a conoscenza dei fatti. In questa fase, ove richiesta (ma anche su iniziativa), potrebbe essere particolarmente interessante un'attività di promozione e di chiarimento normativo svolta dalle articolazioni periferiche del Ministero del Lavoro, secondo la previsione contenuta nell'art. 8 del D.L.vo n. 124/2004.

La seconda questione concerne la data di decorrenza della tassazione agevolata. Negli anni passati si sostenne che la pubblicazione in Gazzetta aveva efficacia costitutiva e, forse, la stessa cosa si sarebbe potuta dire quest'anno, in quanto il comma 481 afferma che il provvedimento del Presidente del Consiglio stabilisce le modalità per l'effettivo godimento: la circolare n. 15, tuttavia, anche in considerazione del fatto che la norma prevedeva l'emanazione del DPCM entro il 15 gennaio 2013 e che la pubblicazione è intervenuta il 29 marzo ha chiaramente affermato che i contratti già sottoscritti a tale data vanno depositati entro il 13 maggio (termine che tiene conto dei quindici giorni di "vacatio"), con l'ovvio chiarimento che l'agevolazione non può trovare applicazione per il periodo anteriore alla sottoscrizione dell'accordo (per uno sottoscritto il 1° febbraio la detassazione parte da tale data e non può retroagire al mese di gennaio, cosa che potrebbe portare il "sostituto d'imposta" a versare le maggiori imposte dovute sulle somme oggetto di agevolazione, oltre alla corresponsione delle sanzioni per l'omesso versamento e per l'omessa ritenuta).

Il terzo chiarimento non riguarda la detassazione agevolata ma lo sgravio contributivo sulle retribuzioni scaturenti dalla contrattazione di secondo livello,

reso “strutturale” dalla legge n. 92/2012 ma che, rispetto al “plafond” iniziale di 650 milioni di euro previsto negli anni passati, è stato ridotto a 500 milioni per effetto dei tagli destinati ad incrementare la dotazione per il 2013 degli ammortizzatori sociali in deroga.

Anche per tali accordi si dovrà procedere al deposito (se già non avvenuto per l’anno 2012) presso le Direzioni territoriali del Lavoro entro i successivi trenta giorni dalla entrata in vigore, dal DM 27 dicembre 2012 (art. 2, comma 3, lettera a), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 4 aprile 2013.

Se ne parla in questa sede in quanto, negli anni scorsi, gli accordi aziendali hanno, sovente, previsto, nello stesso testo sia le somme “detassate” che quelle oggetto di decontribuzione, in quanto, entrambe, finalizzate alla produttività o al miglioramento della qualità dei servizi.

Eufranio MASSI

Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro di Modena