



Detassazione sulla retribuzione di produttività del lavoro (Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3/04/2013)

Nella G.U. n. 75 del 29 marzo 2013 è stato pubblicato Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (D.P.C.M.) che rende operativa per il 2013 la detassazione sulla c.d. retribuzione di produttività del lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 481, della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità).

Il beneficio fiscale consiste in un'aliquota fissa del 10% dell'IRPEF e delle addizionali sulle erogazioni soggette a detassazione nel limite massimo di € 2.500,00 annui pro-capite.

Nello specifico, l'art. 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 dispone che le somme erogate nel corso del 2013 a titolo di "retribuzione di produttività" e risultanti da appositi contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni di lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, sono assoggettate ad un'imposta sostitutiva (dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali) pari al 10%.

I parametri stabiliti dal D.P.C.M. e dalla successiva Circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3 aprile 2013, che ne definisce l'ambito di applicazione, sono i seguenti:

- ✓ *l'imposta sostitutiva si applica esclusivamente a rapporti di lavoro del settore privato;*
- ✓ *il dipendente interessato deve aver conseguito nell'anno 2012 un reddito da lavoro dipendente non superiore ad € 40.000,00 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno alla stessa imposta sostitutiva;*
- ✓ *la "detassazione" potrà essere applicata per somme riferite alla "retribuzione di produttività" entro il massimale annuo di € 2.500,00.*

L'art. 2 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 prevede che le voci retributive detassabili erogate attraverso contratti territoriali/aziendali devono riferirsi:

- *ad indicatori produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione;*
o, in alternativa,
- *all'attivazione di minimo una misura in almeno 3 delle seguenti aree di intervento:*

- a) *ridefinizione di sistemi di orari e della loro distribuzione in un'ottica di flessibilità;*
- b) *introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie eccedenti le due settimane annuali;*
- c) *impiego di nuove tecnologie di tipo informatico compatibili con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori;*
- d) *interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze.*

La circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3 aprile 2013 prevede che le due nozioni di “retribuzione di produttività” possano coesistere all'interno del medesimo contratto collettivo di lavoro.

L'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 introduce obblighi formali per i datori di lavoro e prevede un monitoraggio finalizzato “alla verifica di conformità degli accordi” alle disposizioni dello stesso decreto.

In particolare:

- *i contratti di secondo livello (aziendali e territoriali) devono essere depositati presso la D.T.L. competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione e devono essere corredati da una “autodichiarazione di conformità” che ne attesti la conformità al D.P.C.M.;*
- *per i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del D.P.C.M., il termine di 30 giorni per il deposito decorre da tale data;*
- *“l'autodichiarazione di conformità” può essere ricompresa all'interno degli stessi contratti e non necessita di un separato atto.*
- *per i contratti già depositati presso le DTL, l'autodichiarazione potrà essere inviata anche tramite posta certificata e la data dell'invio sarà equiparata al deposito;*
- *in caso di accordi territoriali, l'invio nonché il deposito potrà essere effettuato da una delle associazioni firmatarie e non necessariamente anche dalle imprese che applicano l'accordo.*

Pubblichiamo, di seguito, il testo della Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15/2013.

Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013 – Prot. 37/0006009

Oggetto: Art. 1, comma 481, L. n. 228/2012 – Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro – D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

L'art. 1, comma 481, della L. n. 228/2012 ha prorogato le *“misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro”* già previste in passato, rimandando ad un apposito D.P.C.M. l'indicazione delle modalità di attuazione dell'agevolazione. Tali modalità sono state definite con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013), al quale occorre dunque far riferimento per applicare correttamente l'agevolazione, finanziata con 950 milioni di euro per l'anno 2013, 400 milioni per l'anno 2014 e 200 milioni per il 2015.

Oggetto e misura dell'agevolazione

Nel limite delle risorse anzidette, il Decreto ha stabilito che le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività – la cui nozione sarà meglio declinata in seguito – sono soggette ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

L'erogazione di tali somme deve avvenire *“in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (...) 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”*. Tale formulazione risulta in parte diversa rispetto a quanto già previsto in relazione all'analogo strumento agevolativo nel 2012 dall'art. 26 del D.L. n. 98/2011 (conv. da L. n. 111/2011).

In particolare va evidenziato che il Decreto introduce il requisito secondo il quale i contratti collettivi in questione devono essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda. Sia il riferimento alle rappresentanze sindacali operanti *“in azienda”* (e non propriamente *“Rappresentanze Sindacali Aziendali”*), sia quello agli accordi interconfederali vigenti, fra i quali pertanto l'accordo del 23 luglio 1993 e successivi, lasciano inoltre intendere che il Legislatore voglia indicare tanto le RSA che le RSU.

Resta ferma la possibilità, per le aziende prive di rappresentanze sindacali in ambito aziendale, di sottoscrivere contratti con una o più associazioni dei lavoratori a livello territoriale.

In ogni caso, sia a livello territoriale che a livello aziendale, i contratti dovranno essere sottoscritti da associazioni dei lavoratori in possesso del grado di rappresentatività richiesto. Non potranno viceversa essere tenuti in considerazione, ai fini della applicabilità dell'agevolazione, eventuali contratti nazionali di categoria.

Secondo l'art. 1 del Decreto, inoltre:

- l'imposta sostitutiva trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato in relazione ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno 2012 ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate, sempre nel 2012, alla analoga agevolazione prevista dall'art. 2 del D.L. n. 93/2008

(conv. da L. 126/2008);

- la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2013, ad euro 2.500 lordi;

- restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'art. 2 del citato D.L. n. 93/2008, in materia di formazione del reddito ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente, alla applicabilità della imposta sostitutiva da parte del sostituto d'imposta, all'accertamento, alla riscossione, alle sanzioni ed al contenzioso.

Su tali contenuti dell'art. 1 si rinvia a specifici chiarimenti che potranno essere forniti dall'Agenzia delle Entrate.

Retribuzione di produttività

L'art. 2 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 fornisce la definizione della *“retribuzione di produttività”* ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato. Il Decreto stabilisce anzitutto che *“per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione”*.

Trattasi pertanto di voci retributive separatamente valorizzate all'interno della contrattazione collettiva, suscettibili di variazione in relazione all'andamento dell'impresa. Più in particolare tali voci possono variare sulla base di indicatori quantitativi che vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento della produttività in senso lato e quindi anche ad una *“efficientazione”* aziendale. Tali voci retributive possono infatti far riferimento alternativamente ad indicatori di produttività,

redditività, 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 dell'agevolazione. In ogni caso deve trattarsi di importi collegati ad indicatori quantitativi e che possono essere anche incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare.

A titolo puramente esemplificativo, tali voci possono essere collegate:

- all'andamento del fatturato;
- ad una maggior soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui si dà riscontro;
- a minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL);
- a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
- a premi di rendimento o produttività (quali ad es. quelli che già fruiscono dello sgravio contributivo ai sensi dell'art. 1, comma 67, della L. n. 247/2007) ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall'azienda come: a ciclo continuo, sistemi di *“banca delle ore”*, indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- ai ristorni ai soci delle cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività come sopra specificato.

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

- modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda;
- 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 ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro, tali modifiche potranno comportare l'applicazione dell'agevolazione sulle corrispondenti quote orarie ed eventuali maggiorazioni, agevolazione cumulabile con quella riconosciuta sui premi di produttività. In via alternativa il Decreto introduce una ulteriore definizione di retribuzione di produttività, intendendo per essa le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di seguito elencate:

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, nel rispetto dell'art. 4 della L. n. 300/1970, 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, nel rispetto dell'art. 13 della L. n. 300/1970.

In sostanza, in questa seconda ipotesi, il Decreto prevede l'applicabilità dell'agevolazione qualora si dia esecuzione a contratti collettivi che prevedano congiuntamente l'introduzione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle lett. a), b), c), e d). Tali interventi migliorativi possono dunque consistere, anche in tal caso a titolo puramente esemplificativo, nell'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.

Va peraltro evidenziato che le due nozioni di *"retribuzione di produttività"* possono coesistere all'interno del medesimo contratto collettivo e pertanto appare possibile dare esecuzione ad entrambe le fattispecie, pur sempre però nel rispetto di tutte le condizioni previste dal Decreto in ordine all'applicabilità dell'agevolazione. A titolo puramente esemplificativo, pertanto, sarà possibile prevedere l'erogazione di voci retributive per un importo di euro 1.500 in esecuzione della prima nozione di *"retribuzione di produttività"* e di euro 1.000 in esecuzione della seconda (restando pertanto fermo il limite complessivo di euro 2.500 lordi). In quest'ultimo caso permane ovviamente l'obbligo di dare esecuzione ad almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle citate lett. a), b), c), e d),

altrimenti non si potrebbe considerare pienamente realizzata la seconda nozione di “retribuzione di produttività” prevista dal decreto.

In ogni caso va osservato che la rispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal Legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l’agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti.

Procedimento e monitoraggio

L’art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 introduce alcune disposizioni di carattere procedurale finalizzate sia al monitoraggio “dello sviluppo delle misure” in esame, sia la “verifica di conformità degli accordi” alle disposizioni dello stesso Decreto.

È dunque previsto che i datori di lavoro siano tenuti a “depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell’accordo depositato alle disposizioni del presente decreto”.

Sul punto va anzitutto chiarito che, per i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del D.P.C.M., il termine di 30 giorni per il deposito dei contratti non può che decorrere da tale data.

In ogni caso l’agevolazione non potrà applicarsi per il periodo anteriore alla data di sottoscrizione del contratto collettivo al quale è data esecuzione (per un contratto sottoscritto pertanto il 1° febbraio sarà possibile applicare l’agevolazione solo a partire da tale mese, senza possibilità di far “retroagire” l’efficacia delle previsioni collettive). Ciò evidentemente non vale in relazione alla corresponsione di voci retributive corrisposte solo al termine di un periodo

annuale (ad es. corresponsione di premi di produttività sulla base delle risultanze circa il realizzarsi di obiettivi su base annua). Inoltre, per i contratti sottoscritti in vigenza della previgente disciplina che prevedano l’erogazione di una “retribuzione di produttività” coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del D.P.C.M., sarà possibile l’applicazione dell’agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno; in tal caso la “autodichiarazione” – di seguito indicata – sarà evidentemente volta a confermare la corrispondenza dei contenuti del contratto con le condizioni stabilite dal decreto.

Quanto alla “autodichiarazione di conformità” da allegare ai contratti depositati, anche al fine di una maggior semplificazione delle procedure, si ritiene che la stessa possa essere ricompresa all’interno degli stessi contratti e non necessariamente in un separato atto.

Per i contratti già depositati presso le Direzioni territoriali del lavoro a qualsiasi titolo sarà sufficiente che l’autodichiarazione indichi gli estremi di tali contratti, senza necessità di un nuovo deposito. L’autodichiarazione potrà essere inviata alla DTL anche tramite posta certificata e la data dell’invio sarà equiparata al deposito. Da ultimo si precisa che, nel caso di accordi territoriali, l’invio nonché il deposito (da effettuarsi, in caso di accordi regionali, presso la DTL capoluogo di regione) potrà essere effettuato da una delle associazioni firmatarie e non necessariamente anche dalle imprese che applicano l’accordo.

*Il Direttore Generale
Paolo Pennesi*