

Le regole sulla detassazione per il 2013

di Francesca Fazio

È stato finalmente pubblicato in Gazzetta ufficiale, lo scorso 29 marzo, il d.P.C.M. contenente le *Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 2013, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228.*

Al d.P.C.M. ha fatto seguito, a distanza di pochi giorni, la circolare del Ministero del lavoro n. 15 del 3 aprile 2013, contenente i primi relativi chiarimenti per l'applicazione della detassazione per l'anno in corso (tutti i documenti sono consultabili sul sito www.adapt.it/farecontrattazione). L'entità del beneficio fiscale è da tempo chiara. Per il 2013 la legge di stabilità ha stanziato 950 milioni di euro ai fini della detassazione della retribuzione di produttività, da attuarsi attraverso l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali comunali e regionali con aliquota al 10%, applicabile nel settore privato, su somme fino a 2.500 euro e in corrispondenza di redditi da lavoro dipendente fino a 40 mila euro lordi annui.

Meno chiara era (e in parte ancora è) la titolarità formale della firma degli accordi di detassazione e la definizione concettuale esatta di "retribuzione di produttività" ai fini della detassazione, modificatasi invero di anno in anno dal 2008 ad oggi.

Con riguardo alla legittimazione negoziale a sottoscrivere intese di produttività oggetto di detassazione, il d.P.C.M. e la circolare hanno chiarito che sono de-fiscalizzabili le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda (RSA e RSU), mentre per le aziende prive di rappresentanze sindacali vi è la possibilità di sottoscrivere contratti con una o più associazioni dei lavoratori a livello territoriale.

Con riguardo invece alla definizione di cosa sia "retribuzione di produttività", il d.P.C.M. richiede un espresso riferimento a: (1) "indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione" e/o – ovvero a integrazione (nei limiti dei 2.500 euro lordi) o in alternativa a questi – (2) "l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle quattro aree di intervento: modelli flessibili di orario di lavoro, programmazione aziendale flessibile delle ferie, modelli organizzativi-gestionali e nuove tecnologie, interventi di fungibilità delle mansioni.

Con riguardo alla prima via – indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione – la circolare ha precisato che questi devono essere "separatamente valorizzati all'interno della contrattazione collettiva".

Nonostante questa formulazione non sia del tutto chiara, se ne deduce che gli accordi aziendali o territoriali di detassazione non possono limitarsi, ai fini dello sconto fiscale, a citare le voci retributive già contrattate al livello nazionale, con la conseguenza che le fattispecie già indicate dalla contrattazione nazionale di categoria (come ad esempio lo straordinario, il lavoro notturno, il lavoro a turni) non possono essere più incluse di per se stesse nel novero delle somme detassabili. La circolare pare non escludere alcuni di questi istituti in toto, quanto piuttosto ascriverne la detassazione alla contestuale quantificazione in termini di accresciuta produttività.

Perché si realizzi un aumento di produttività, in senso realmente aggiuntivo rispetto a quanto già reso possibile dalle suddette fattispecie incluse nella contrattazione collettiva di livello nazionale,

dovrebbe quindi avvenire una innovazione delle fattispecie stesse, quali (si legge a titolo esemplificativo nella circolare) “modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda e/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 ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell’utilizzo degli impianti e dell’organizzazione del lavoro”.

Quindi, ad esempio, non sarà detassabile il lavoro a turni in sé, ma ad esempio il *cambio* turni o la disponibilità all’introduzione di *nuovi* turni per far fronte a una strategia di pianificazione aziendale che aumenti la produttività. Tra l’altro queste previsioni, esemplificate dalla circolare con riguardo al “primo binario” per la detassazione, sembrano poi duplicarsi nel punto a) del “secondo binario”, relativamente cioè alla attivazione di “modelli flessibili di orario di lavoro”.

Per il 2013 non sarà dunque possibile ripetere tipo “ciclostile” le fattispecie già stabilite al primo livello di contrattazione, come avvenuto invece con gli accordi fotocopia del 2011 (si veda a proposito ***Detassazione di produttività 2011: una occasione mancata per la crescita***, Boll. spec. ADAPT, n. 64/2011).

Questi indicatori non sono inoltre da interpretarsi come assodati, fissi e prestabiliti, ma, proprio in quanto retribuzione variabile, dovrebbero essere (si legge nella circolare) “suscettibili di variazione in relazione all’andamento dell’impresa” e quindi “incerti nella loro corresponsione”.

Andando a distinguere tra gli indicatori quantitativi iscritti nel “primo binario” percorribile per la detassazione, è possibile procedere a una breve esemplificazione per temi.

Premesso che tutti gli obiettivi dovrebbero essere *smart* (ovvero specifici, misurabili, adeguati, fissati nel tempo), in una logica di aumento della *produttività*, *gain sharing*, *efficientamento e/o di riduzione dei costi*, gli indicatori quantitativi potrebbero basarsi, a seconda dell’obiettivo specifico, su metriche output/input, quali volume della produzione/ore lavorate o disponibili, ore lavorate dirette di effettiva produzione/ore dirette totali lavorabili, numero medio di giorni di ritardo di consegna dei prodotti, giorni-persona per unità prodotta, ore lavorative previste/ore lavorative effettive, reso da clienti e così via.

Obiettivi di *redditività*, *profit sharing* e *logica di aumento del profitto* potrebbero invece essere rappresentati da indicatori quantitativi, anche qui declinati secondo diverse metriche, a partire da misure tradizionali quali fatturato, margine operativo lordo o netto, margine di contribuzione lordo, ros, valore della produzione e valore aggiunto, fino a misure di presenza/assenteismo, indicatori di sicurezza sul lavoro e così via.

Soprattutto per le economie mature, che hanno meno margine sulla leva del costo del lavoro, risultano però sempre più determinanti gli obiettivi di *Qualità* – intesa sia come qualità interna (ad esempio la riduzione degli scarti e del prodotto non conforme) che esterna (ad esempio la soddisfazione del cliente, la riduzione dei reclami dei clienti, la puntualità delle consegne e così via) - e *Innovazione* (innovazione organizzativa, innovazione di prodotto, brevetti ecc).

Passando al “secondo binario”, l’art. 2 del d.P.C.M. indica come alternativa perseguibile per ottenere la detassazione, ad integrazione o in sostituzione della strada precedente, l’attivazione congiunta di almeno una misura in almeno tre delle quattro aree seguenti:

- a) “ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili”, quali cambiamenti di turno e altre modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda: questo elemento, come già accennato, presenta punti di sovrapposizione con le esemplificazioni fatte dalla circolare circa le ipotesi di flessibilità oraria perseguibili con la prima strada;
- 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”;
- d) “attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze”. Su questo punto, oltre al tema della variazione e dell’equivalenza delle mansioni dei

lavoratori (nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.), si rende disponibile per le parti sociali la leva retributiva e di incentivazione tipica dei sistemi *Pay for competence*, validi a remunerare non tanto “il ruolo” quanto le “competenze”, assieme ad aspetti come la polivalenza, la polifunzionalità, il lavoro di gruppo, il grado di autonomia e così via.

Se, da un lato, le innovazioni apportate dal d.P.C.M. circa i requisiti per la definizione di “retribuzione di produttività” rischiano di limitare considerevolmente la possibilità di ricorso allo sconto fiscale, soprattutto da parte delle micro-imprese e della contrattazione territoriale, al contempo vanno nella direzione di una maggiore rispondenza fra il beneficio della detassazione e la produttività.

Tuttavia, la circolare conclude la parte relativa alla retribuzione di produttività precisando 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”.

Questo passaggio pare contraddittorio, quantomeno rispetto al primo canale di retribuzione di produttività, laddove, proprio per lasciare minore spazio alla aleatorietà, si richiede ora la quantificazione dell’indicatore di produttività per il beneficio per la detassazione.

Se l’effettivo raggiungimento di questo indicatore-obiettivo – che dovrebbe presumibilmente essere realizzabile – non risulta necessario ai fini dell’ottenimento dell’agevolazione, non è chiaro, al di là dello sforzo negoziale delle parti del contratto, come la nuova previsione possa assicurare la maggiore corrispondenza fra detassazione e incremento della produttività, e né come possa scongiurarsi la eventualità di accordi fittizi di produttività.

Francesca Fazio
ADAPT Research Fellow