

Marzo
2013**Approfondimenti Professionali****DETAZZAZIONE FINALIZZATA AD INCENTIVARE
LA PRODUTTIVITÀ NEL 2013***a cura di Eufranio Massi, Direttore della Direzione territoriale del Lavoro di Modena**

Il tema della detassazione delle somme corrisposte ai fini dell'incremento della produttività in azienda, è stato oggetto di una specifica disposizione contenuta nella Legge di Stabilità n.228/13 ed esattamente l'art.1, co.481 e 482. Si tratta di una speciale agevolazione con caratteristiche ancora sperimentali e temporanee (e non strutturali, tant'è vero che si parla di "proroga" della vecchia agevolazione per il 2013 e, poi, per i due anni successivi). L'importo massimo per l'anno in corso è pari a 950 milioni di euro, è di 400 milioni per il 2014 e di 200 milioni per il 2015. La scarsità delle somme previste per il prossimo biennio è, indubbiamente, dipesa dalla mancanza di risorse disponibili nell'attuale momento: si ritiene, in ogni caso, che le stesse possano essere incrementate, in un prossimo futuro, in presenza di cespiti finanziari ulteriori.

Soffermandosi, per un attimo, su come, nel corso degli anni precedenti, si è sviluppata la tematica della detassazione, si può affermare che la stessa non ha ottenuto i risultati sperati, concentrati sull'obiettivo del miglioramento degli standard produttivi: su ciò hanno inciso una serie di fattori individuali e generali, non ultimi quelli relativi al momento in cui l'agevolazione fiscale si è venuta sviluppando, ossia a partire dal 2008, da quando è cominciata la grande stagnazione e la recessione.

L'accordo interconfederale 21 novembre 2012

L'attuale dettato normativo trova lo spunto [dall'accordo interconfederale](#) sottoscritto dalle parti sociali (con la sola eccezione della Cgil) lo scorso 21 novembre 2012, laddove si chiedeva al Parlamento e all'Esecutivo di rendere strutturali le misure finalizzate alla detassazione del salario di produttività per i redditi da lavoro dipendente fino a € 40.000,00 lordi annui, attraverso la determinazione di un'imposta, sostitutiva sia dell'Irpef che delle addizionali, pari al 10%, la quale, tuttavia, non potrà essere applicata a emolumenti correlati alla produttività oltre il limite di € 2.500,00 lordi (art.1, co.2, DPCM 22 gennaio 2013). Al tempo stesso, le parti hanno parlato anche della decontribuzione prevista dall'art.1, co.67 e 68, della L. n.247/07, chiedendo al Governo che l'importo percentuale dello stesso, al fine di incentivare la contrattazione di secondo livello, venga fissato, strutturalmente, nel limite massimo previsto dalla disposizione, ossia al 5% (cosa, forse, non possibile, atteso il taglio operato dalla recente legislazione, che ha ridotto lo stanziamento a 500 milioni di euro, rispetto agli "originari" 650).

L'accordo ha trattato argomenti rilevanti e, senza entrare nel merito delle singole questioni che ci porterebbero lontano dalla nostra riflessione, si può rimarcare come l'obiettivo principale condiviso 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

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

finalizzate a favorire l'incentivazione dell'azionariato volontario, anche in forme collettive, di riorganizzare il 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 susseguenti all'entrata in vigore della L. n.92/12.

Come si diceva pocanzi, il DPCM ha compreso nella fascia della detassazione i redditi da lavoro dipendente nel settore privato, fino a € 40.000,00 lordi annui (riferiti all'anno precedente), con un massimale di agevolazione pari a € 2.500,00 lordi. Nella somma massima di € 40.000,00 vanno compresi anche quelli assoggettati all'aliquota agevolata del 10% percepiti nel corso del 2012. Si tratta, in sostanza, dei redditi fiscalmente trattati dall'art.49 del Tuir e non di quelli assimilati, regolamentati dall'art.50 nei quali sono ricompresi, ad esempio, i compensi per tirocini o per la carica di amministratore.

Da ciò si evince che non vanno calcolati cespiti economici derivanti da altre forme di reddito (ad esempio fabbricati, lavoro autonomo, indennità varie ecc) e che nei casi in cui il dipendente abbia lavorato nell'anno precedente con altro datore di lavoro o abbia in essere rapporti a tempo parziale con uno o più datori di lavoro, in mancanza di certificazione probante, sia lo stesso lavoratore a dichiarare quanto percepito nell'anno precedente (art.2, co.3, della L. n.126/08, disposizione che continua ad applicarsi, per quanto compatibile, secondo la previsione dell'art.1, co.4 del DPCM). Quest'ultimo fa salve anche altre disposizioni, le quali affermano che le somme agevolate si computano ai fini dell'accesso a prestazioni previdenziali e assistenziali (il lavoratore, qualora lo ritenga opportuno, può rinunciare, per iscritto, all'agevolazione), che la detassazione va applicata dal "sostituto d'imposta" e che, in materia di accertamento, sanzioni riscossione e contenzioso si applicano le disposizioni ordinarie in tema di riscossione delle imposte dirette.

L'agevolazione fiscale riguarda soltanto i lavoratori dipendenti del settore privato, a prescindere dalla tipologia contrattuale (contratto a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, tempo parziale ecc): in perfetta linea con quanto già previsto in passato, il DPCM ha escluso i dipendenti di tutte le Pubbliche Amministrazioni individuate dal D.Lgs. n.165/01.

Tornando ad esaminare i contenuti dell'accordo interconfederale dello scorso 21 novembre relativamente alla contrattazione collettiva finalizzata alla produttività, si ricorda che i soggetti firmatari ritengono necessario che la stessa venga esercitata, in piena autonomia, su alcune materie che, direttamente o indirettamente, incidono sulla produttività, ma che sono regolate in via prevalente o esclusiva dalla legge: ciò significa, per certi versi, riconoscimento della piena validità delle intese, sia pure delegate, ex art.8 della L. n.148/11 (sul quale, fin da subito, la Cgil è stata fortemente critica).



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

L'accordo del 21 novembre 2012 parla di alcuni punti che saranno, poi, ripresi dal DPCM attuativo del co.481 dell'art.1 e precisamente:

- ➔ affidamento alla contrattazione collettiva delle tematiche relative all'equivalenza delle mansioni e all'integrazione delle competenze: tutto questo in un'ottica finalizzata all'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;
- ➔ ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione flessibile, strettamente correlata agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alle fluttuazioni dei mercati;
- ➔ affidamento alla pattuizione collettiva delle modalità d'impiego delle nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, finalizzata all'attivazione di strumenti informatici ordinari, indispensabili.

Requisiti di accesso alla tassazione agevolata: il DPCM 22 gennaio 2013

Fatta questa breve ma indispensabile premessa è necessario entrare nel merito di quanto affermato dal [DPCM 22 gennaio 2013](#), in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale: l'analisi che segue esaminerà sia i contenuti che le problematiche applicative, cercando di verificare che quanto previsto in via amministrativa sia dal Ministero del Lavoro che dall' Agenzia delle Entrate sotto la vigenza delle disposizioni precedenti sia tuttora valido.

⇒ *Soggetti deputati a sottoscrivere gli accordi per il regime fiscale agevolato*



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 pattuizioni sottoscritte a livello territoriale o aziendale con le rappresentanze sindacali di impresa (art.1, co.1): da ciò ne consegue, ad esempio, che non potranno essere oggetto di detassazione elementi retributivi che, seppur strettamente correlati a indici produttivi, abbiano quale fonte il contratto nazionale di lavoro o quello individuale sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore.

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 RSA *ex art.19* della L. n.300/70, ma anche le RSU): la precisazione che nel decreto si riferisce ai "contratti sottoscritti ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali" aggiunge un'ulteriore puntualizzazione. C'è, infatti, uno specifico richiamo alle disposizioni normative (*in primis*, si ritiene, all'art.8 della L. n.148/11), 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 L. n.148/11 e alla sua capacità derogatoria alla legge e al contratto collettivo con accordi aziendali di prossimità presenta i *c.d. vincoli di scopo*, nel senso che, secondo il dettato normativo, 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, all'emersione del lavoro irregolare, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività). Tutto questo, ovviamente, si aggiunge all'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. **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 co.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, co.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](#).



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?

Ad avviso di chi scrive 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.

⇒ *La retribuzione di produttività*

L'applicazione del regime fiscale agevolato è strettamente correlato, afferma l'art.2, alla retribuzione di produttività: il sistema ipotizzato dal DPCM prevede, in sostanza, due strade parallele e, in un certo senso, alternative.

1) La prima conduce 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 più attagliarsi a 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.

Quanto appena detto, se riferito a un misuratore produttivo di quantità è facilmente rilevabile, sicché si può parlare di agevolazione strettamente correlata a un premio di risultato o di redditività: appare, invece, più difficile l'identificazione con un "misuratore numerico" di un criterio per l'individuazione di parametri di efficienza e di innovazione. Sotto questo aspetto potrebbero essere di particolare aiuto chiarimenti amministrativi sia dell'Agenzia delle Entrate che del Ministero del Lavoro, che dovrebbero chiarire l'efficacia degli accordi pluriennali già sottoscritti e che contengono disposizioni "allineate" ai contenuti del DPCM: per questi dovrebbe essere prevista la piena validità, magari con il deposito presso la Direzione del Lavoro nei trenta giorni successivi alla pubblicazione del testo governativo in Gazzetta Ufficiale.

2) 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 e alla fluttuazione dei mercati, finalizzati a 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 L. n.148/11, accordi derogatori, anche temporanei, in materia di orario di lavoro, ma strettamente connessi agli ordinativi e alla quantità produttiva. Il testo parla di programmazione mensile anche della collocazione oraria e, in ogni caso, tutto va ricordato al rispetto dei limiti massimi previsti dal D.Lgs. n.66/03 che, non dimentichiamolo, è attuativo di una Direttiva Europea. Va, peraltro, ricordato come il co.2-*bis* dell'art.8 stabilisce, 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;
- b. introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie attraverso una programmazione anche non continuativa delle giornate eccedenti le due settimane. L'accordo potrebbe portare a una parcellizzazione dell'istituto anche su singole giornate (ovviamente, strettamente correlate alla produzione, nel rispetto della previsione contenuta nell'art.10 del D.Lgs. n.66/03);
- 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 a possibili deroghe (ipotizzate nello stesso art.8 della L. n.148/11) alla previsione contenuta nell'art.4 della L. n.300/70;
- d. attivazione di misure e programmi destinati alla fungibilità delle mansioni e all'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, co.4 consente di attribuire al dipendente *"tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza"* o dell'industria chimica (art.5, co.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, e ferme restando future ulteriori riflessioni, si può affermare da subito 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 allo 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, a 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 era "fatto" in alcune realtà in maniera autonoma dal datore di lavoro e, di per se stesso, non sembra essere un elemento "tangibile" di produttività).

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 a 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 l'eventuale correlazione non potrà che essere rapportata a un indice numerico individuato dalla contrattazione territoriale di secondo livello. Indubbiamente l'Esecutivo, con l'emanazione del DPCM, 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 a 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. La circolare 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 correlate alla produttività o a una nuova o migliore organizzazione del lavoro (v. nota Agenzia delle Entrate n.109657 del 30 luglio 2010), attestata dal datore di lavoro. La risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.83/E/10, 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".

⇒ *Adempimenti burocratici*

L'art.3 si preoccupa di "cadenzare" alcuni adempimenti di natura burocratica. Sul datore di lavoro grava l'onere (del tutto analogo a quello per la decontribuzione prevista dall'art.1, co.67 e 68 della L. n.247/07) di 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 o ordinatoria - nulla si dice) con una dichiarazione allegata riguardante la conformità dell'accordo rispetto ai contenuti del decreto. Tale dichiarazione potrebbe ben essere già inserita in calce all'accordo e, quindi, sottoscritta dalle parti firmatarie, cosa che, indubbiamente, potrebbe conferire allo stesso una maggiore specifica valenza.

Successivamente, la Direzione Generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro del Dicastero del Lavoro provvederà alla raccolta e al monitoraggio di tutti i contratti depositati. Tutto questo servirà, come base del confronto con le parti sociali da avviare entro il 30 novembre 2013, al fine di verificare sia l'impatto delle disposizioni che l'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. Nulla dice il DPCM su chi grava l'obbligo del deposito presso la Direzione del Lavoro, in caso di accordo territoriale: ad avviso di chi scrive, l'onere, nel silenzio della norma, grava, indifferentemente, su ciascuna delle associazioni firmatarie. La disposizione merita, in attesa di chiarimenti amministrativi da parte dei Ministeri e degli Enti interessati (Lavoro, Economia, Agenzia delle Entrate), alcune riflessioni.

1) La prima riguarda l'**individuazione della Direzione del Lavoro competente a ricevere il deposito dell'accordo**. Essa è quella in cui insiste la sede dove si è formalizzato lo stesso, anche se gli effetti (trattandosi di un accordo a carattere aziendale) possono estendersi anche oltre l'ambito di competenza territoriale.

2) La seconda concerne la **dichiarazione di conformità dell'accordo ai contenuti del DPCM**. Qui la questione non è tanto correlata alla dichiarazione, quanto al ruolo della DTL 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, quantomeno 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 della DTL 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.Lgs. n.124/04.

3) La terza questione riguarda la **data di decorrenza della tassazione agevolata**. Propedeutico ad ogni cosa è il DPCM, la cui pubblicazione ha efficacia costitutiva, in quanto il co.481 afferma che il provvedimento del Presidente del Consiglio stabilisce le modalità per la fruizione: ciò significa che gli accordi hanno valore a partire dalla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, e che gli stessi non sono per nulla "agganciati" alla data del deposito presso la Direzione del Lavoro, per cui la loro vigenza va riferita al momento della sottoscrizione. Del resto, in passato, l'Agenzia delle Entrate, con la nota n.3/E/11, aveva avallato un'interpretazione che faceva decorrere la validità degli accordi a una data non antecedente a quella di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Ovviamente, una nota interpretativa dell'Agenzia delle Entrate potrebbe anche "retrodatare" la data di fruizione degli incentivi fiscali alle retribuzioni corrisposte a partire da gennaio 2013, soprattutto in quelle ipotesi nelle quali si è in presenza di accordi aziendali pluriennali che, tuttavia, debbono già possedere i nuovi requisiti, più stringenti, previsti dal DPCM del 22 gennaio u.s.. In ogni caso è consigliabile un'estrema prudenza, in quanto l'assenza di una specifica previsione (sia pure dettata attraverso un chiarimento amministrativo) 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.

4) Il quarto chiarimento non riguarda la detassazione agevolata, ma lo **sgravio contributivo sulle retribuzioni scaturenti dalla contrattazione di secondo livello, reso "strutturale" dalla L. n.92/12** ma che, rispetto al *plafond* iniziale di 650 milioni di euro, è stato ridotto a 500 milioni per effetto dei tagli destinati a incrementare la dotazione per il 2013 degli ammortizzatori sociali in deroga. Probabilmente, anche per tali accordi, come in passato, si dovrà procedere al deposito presso le Direzioni Territoriali del Lavoro entro i successivi trenta giorni dalla stipula ma, per saperne di più, sarà necessario attendere, come sottolineato dalla circolare Inps n.13/2013, l'emanazione del Decreto Ministeriale. Se ne parla in questa sede in quanto, negli anni passati, gli accordi aziendali hanno, sovente, "marciato di pari passo", comprendendo 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.