

Chiarimenti interpretativi

Detassazione dei premi di produttività e accordo sindacale

Eufrazio Massi - *Dirigente della Direzione provinciale del lavoro di Modena (*)*

Le due disposizioni che hanno regolamentato la detassazione dei premi di produttività per l'anno 2011 (l'art. 53, comma 1, della legge n. 122/2010 e l'art. 1, comma 47 della legge n. 220/2010) hanno, agli occhi degli operatori, creato una serie di problemi interpretativi che soltanto la circolare n. 3/2011 a firma congiunta tra l'Agenzia delle entrate ed il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è riuscita a dipanare (1).

L'agevolazione fiscale si pone in una sorta di continuazione logica con quanto di analogo contenuto già previsto dall'art. 2 del D.L. n. 93/2008 e dalle leggi n. 2/2009 e n. 191/2010 (art. 2, commi 156 e 157).

L'art. 53 aveva demandato ad un D.M. applicativo del Ministro del Lavoro le modalità di attuazione della nuova disciplina, mentre il successivo art. 1, comma 47, della c.d. "legge di stabilità" ha affermato che la disciplina già prevista per il 2010, continua ad applicarsi anche nel 2011. Combinando le due disposizioni e cercando di fare un minimo di chiarezza, la circolare n. 3/E/ stabilisce che nel 2011 la proroga della tassazione agevolata deve essere applicata nel rispetto delle condizioni fissate dall'art. 53 della legge n. 122/2010 e con l'aliquota del 10% della quale, da ultimo, ha parlato la legge n. 2/2009. Il richiamo a quest'ultima si è reso necessario perché occorre stabilire sin dal 1° gennaio 2011 la percentuale di agevolazione.

Il primo dato che balza agli occhi confrontando la regola-

mentazione del 2011 rispetto a quella degli anni precedenti è che viene, più volte, ribadita la circostanza dell'inesistenza di particolari oneri formali da cui discenda obbligatoriamente il riconoscimento della detassazione.

È il datore di lavoro privato, infatti, che giudica determinate prestazioni lavorative come finalizzate alla produttività, alla qualità, al miglioramento del servizio o all'efficienza della prestazione: non c'è bisogno di alcuna valutazione concordata con il sindacato. Il riferimento ad accordi collettivi di secondo livello è essenziale soltanto per riferire alcune voci ad una previsione contrattuale ma è sempre soltanto il datore di lavoro a decidere se una certa parte della retribuzione è servita per i miglioramenti organizzativi e produttivi: di tutto questo se ne potrà dare attestazione nel Cud, senza il rispetto di alcuna necessaria formalità, in un'ottica di estrema semplificazione.

Necessità di accordo sindacale

Il riferimento ad un accordo collettivo è la novità che, a prima vista, ha fatto "storcere il naso" ai piccoli imprenditori nelle cui aziende non è presente alcuna organizzazione sindacale e che ha fatto affermare a qualcuno «cosa m'importa riferirmi ad un accordo sindacale con soggetti che non sono presenti in azienda, tanto la detassazione è a favore del dipendente».

Il concetto è, ad avviso di chi scrive, profondamente sbagliato, soprattutto perché anche nelle piccole realtà produttive un dipendente che, attraverso l'abbattimento dell'aliquota fiscale, guadagna di più, è un fatto estremamente positivo per il datore, soprattutto in un momento di crisi come l'attuale.

Si diceva pocanzi, che la principale novità è rappresentata dal fatto che in tanto la detassazione potrà essere riconosciuta, in quanto il datore di lavoro avrà fatto riferimento ad accordi territoriali o aziendali.

Non è una previsione del tutto nuova per il nostro ordinamento quella contenuta nell'art. 53, secondo la quale il "potere" di definire quali voci sono da destinare alla produttività ed alle altre voci richiamate e, comunque, finalizzate, al miglioramento del servizio, all'innovazione ed alla qualità (che di per se stesse, non significano «aumento della produttività») è assegnato alle organizzazioni sindacali maggiormente (o comparativamente) più rappresentative e non, ad esempio, ad accordi sottoscritti da tutti i dipendenti: basti pensare, sia pure per altri fini, alle procedure di mobilità previste dagli articoli 4, 5, 16

Note:

(*) Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

(1) Sullo stesso argomento, M.R. Gheido e A. Casotti, *Somme per incrementi di produttività: chiarimenti delle Entrate*, in *Dir. prat. lav.*, 2011, 9, 487.

Approfondimenti

e 24 della legge n. 223/1991, o alle procedure di emersione “dal nero” e di regolarizzazione previste dall’art. 1, commi 1192 e ss., della legge n. 296/2006, ove la titolarità ad essere “attori” nell’*iter* procedimentale ed a firmare accordi è soltanto delle strutture di categoria o territoriali.

Accordo quadro tra le parti sociali

In tale ottica pattizia l’8 marzo 2011, la Confindustria e Cgil, Cisl e Uil a livello nazionale hanno sottoscritto una sorta di accordo quadro (che si potrebbe chiamare “prototipo”) in base al quale tutte le voci incentivanti individuate dalle varie contrattazioni nazionali dovranno essere richiamate negli accordi territoriali con validità per l’anno 2011, sì da poter applicare la tassazione al 10% (da valere ai fini dell’Irpef e delle addizionali comunali e regionali) in favore dei dipendenti che nel corso del 2010 hanno percepito un reddito da lavoro dipendente fino ad un massimo di 40.000 euro lordi, ivi compresa la quota dell’eventuale beneficio “goduto” ed i redditi soggetti a tassazione separata.. Il “plafond” fissato dal Legislatore oltre il quale viene meno la tassazione agevolata, è fissato a 6.000 euro, sempre lordi. Il lavoratore può rinunciare, come in passato, alla tassazione agevolata anche se ciò non è detto esplicitamente se, ad esempio, l’applicazione di essa pesa “negativamente” su altre situazioni economico-fiscali a lui più favorevoli.

Prima di entrare nel merito dell’accordo quadro va sottolineato come il requisito dei 40.000 euro riferiti al personale è facilmente individuabile per il datore di lavoro che per tutto il 2010 ha avuto alle proprie dipendenze il lavoratore al quale si applica la tassazione agevolata. Ma cosa accade, invece, per chi ha lavorato come dipendente lo scorso anno, soltanto in parte, o per chi è

assunto nel corso del 2011? Il datore di lavoro, che funge da sostituto d’imposta, deve acquisire una dichiarazione dall’interessato circa i redditi da lavoro dipendente percepiti nel corso del 2010 (comprensivi di quelli oggetto di una riduzione fiscale nell’ambito dei 6.000 euro): ovviamente, tale dichiarazione può ben essere negativa, come nel caso di un giovane neo assunto.

L’accordo appena citato si pone in perfetta coerenza logica con la circolare “congiunta” Agenzia delle entrate - Ministero del lavoro n. 3/E/2011, laddove si afferma che i contratti aziendali e quelli territoriali possono far propri i contenuti della contrattazione nazionale di riferimento, con possibilità di portare a detassazione una serie di istituti come quelli relativi al lavoro straordinario (quota ordinaria e maggiorazione) anche “forfezzato”, al lavoro notturno (sia nella misura ordinaria che con la maggiorazione), al lavoro supplementare per i dipendenti a tempo parziale (fino a concorrenza dell’orario “pieno”), al lavoro a turni, al lavoro festivo, a premi strettamente correlati alla produttività ed al miglioramento della qualità e dell’efficienza del servizio. Non è invece, detassabile, il c.d. “assegno ad personam”, frutto di una contrattazione individuale tra datore di lavoro e lavoratore, in quanto il requisito essenziale per poter applicare la tassazione agevolata, ossia la correlazione con un accordo di secondo livello.

Questioni operative

Lo “schema di accordo” sottoscritto nel settore industriale (e che, comunque, riguarda direttamente i settori che ricadono nella “gestione” della contrattazione collettiva di Confindustria) pone alcune questioni operative che si cercherà di esaminare.

La prima concerne l’ambito territoriale. Il “prototipo” seguito parla di accordi territo-

riali e non aziendali: quindi, presumibilmente, le strutture territoriali di Confindustria e quelle di Cgil, Cisl e Uil, procederanno ad accordi su base provinciale, pur non essendo escluse (ma meno probabili) quelle in ambito regionale o sub-provinciale.

La seconda riguarda la decorrenza dell’accordo: è questo un requisito importante nella logica della circolare “congiunta”, anche se la stessa, riferendosi ad un indirizzo giurisprudenziale (Cass., 15 febbraio 1998, n. 1735; Cass., 13 dicembre 1995, n. 12757; Cass., 22 marzo 1995, n. 3318;) ritiene possibile la «non sottoscrizione» di accordi collettivi (che possono, quindi, esser conseguenti ad una volontà comune espressa in forma orale): tuttavia, l’affermazione successiva secondo la quale, in caso di controllo da parte degli organi a ciò deputati, ne va dimostrata la sussistenza, fa sì che la forma scritta (che è nella tradizione delle pattuizioni sindacali) sia di gran lunga preferita, sicché la possibilità dell’accordo sindacale «non scritto» va visto con estrema cautela. Per completezza di informazione va sottolineato il “punto chiave” della sentenza n. 1735/1998 sopra richiamata emanata dalla Suprema Corte laddove si afferma che «in applicazione del principio generale di libertà di forma, ed in mancanza di espressa previsione normativa della forma scritta, l’accordo aziendale è valido anche se non stipulato per iscritto, con la conseguenza che non è necessaria la forma scritta neppure per la ratifica di accordo aziendale stipulato da “*falsus procurator*”.

Se le cose sono nei termini appena evidenziati non si può non sottolineare come l’applicazione del beneficio fiscale non possa che essere successiva alla sottoscrizione dell’accordo: ciò significa che, ad esempio, non potranno essere recuperati, neanche a conguaglio, gli incentivi relativi alle prime mensilità dell’anno. Questa sembra la soluzione

più logica e coerente con il dettato normativo, anche se (ma su questo sarebbe opportuno un chiarimento amministrativo) qualche accordo potrebbe ipotizzare una definizione temporale dell'accordo ove i periodi di decorrenza del beneficio potrebbero "retro datarsi".

La terza questione si pone circa l'applicabilità della tassazione agevolata ai dipendenti operanti in unità produttive ubicate in zone non rientranti nell'ambito di operatività territoriale dell'accordo: la risposta positiva la fornisce l'accordo -quadro quando afferma che «le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati in altro ambito provinciale».

Il quarto problema concerne la possibilità che un'impresa non aderente a Confindustria, addirittura appartenente ad altro settore (e in assenza di specifici contratti locali) aderisca "de facto" all'accordo territoriale sottoscritto da quest'ultima: la risposta appare positiva alla luce della circolare "congiunta" e della considerazione che la tassazione agevolata avviene in forma automatica basandosi, unicamente, sul presupposto che le somme "incentivate" siano state corrisposte in attuazione di un accordo territoriale, previa valutazione del datore di lavoro, del tutto personale e non contrattata. Ciò consentirà anche ai titolari delle micro imprese che non hanno la rappresentanza sindacale al proprio interno e che non intendono sottoscrivere accordi con i "sindacalisti esterni", di poter "detassare" le retribuzioni dei propri dipendenti, aderendo ad un accordo territoriale. Sul piano strettamente operativo il datore di lavoro ed i singoli lavoratori potrebbero sottoscrivere congiuntamente note di adesione e di recepimento del contratto territoriale.

L'accordo collettivo di cui le organizzazioni datoriali e sindacali del settore industriale

sono state "antesignane" non esclude, assolutamente, che un datore di lavoro provveda a stipulare un proprio accordo aziendale o che stia dando esecuzione ad un contratto aziendale stipulato negli anni precedenti, in corso di validità, ove sono stati disciplinati (anche ai fini della decontribuzione di secondo livello) istituti premianti il merito, la produttività e l'efficienza: in quest'ultimo caso il datore di lavoro può, legittimamente, procedere già sui compensi del mese di gennaio alla tassazione agevolata.

Esclusione della P.A.

Il campo di applicazione della normativa, come già avvenuto in passato, è ristretto soltanto al settore privato ed ai lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, determinato, di apprendistato o di inserimento: non vi rientrano, quindi, da un lato tutte le Amministrazioni Pubbliche individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e, dall'altro, tutti quei lavoratori che, pur inseriti nel tessuto produttivo dell'impresa, hanno una tipologia contrattuale non subordinata come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, gli associati in partecipazione, i prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, mentre hanno titolo a rientrarvi (sia pure, in proporzione alle prestazioni "intermittenti" rese) i lavoratori "a chiamata".

L'elencazione delle Pubbliche Amministrazioni comprende:

- a)** le Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, ivi compresi gli Istituti e le Scuole di ogni ordine e grado e le Istituzioni educative;
- b)** le Amministrazioni e le Aziende dello Stato anche ad ordinamento autonomo;
- c)** i Comuni, le Province, le Regioni, le Comunità montane ed i loro consorzi ed associazioni;
- d)** le Istituzioni universitarie;

gli Istituti autonomi case popolari, nelle varie denominazioni che hanno, nel tempo, assunto;

e) le Camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura e le loro Associazioni; gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali;

f) le Amministrazioni, le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario nazionale;

g) l'Aran;

h) le c.d. "authority", ossia le Agenzie individuate dal D.Lgs. n. 300/1999.

L'esclusione delle Amministrazioni pubbliche va intesa in senso stretto, sicché, ad avviso di chi scrive, le società che, pur a capitale pubblico, operano sul mercato privato (si pensi, alle farmacie comunali che applicano un Ccnl appartenente al settore privato) possono applicare ai loro dipendenti la tassazione agevolata.

Lavoratori somministrati e soci di cooperativa

La nota amministrativa "congiunta" riconosce la detassazione agevolata anche in altre due ipotesi interessanti.

La prima riguarda i lavoratori somministrati: questi ultimi potranno usufruirne in base agli accordi territoriali od aziendali applicati presso gli utilizzatori, pur se essi sono Pubbliche Amministrazioni. La seconda concerne, invece, i soci delle cooperative: i ristorni, correlati ad un aumento della produttività possono essere oggetto di tassazione agevolata nella misura in cui siano erogati sulla base dell'atto costitutivo (art. 2521 c.c.) o deliberati dall'assemblea, secondo la previsione contenuta nell'art. 3 della legge n. 142/2001.

Accordo aziendale e formalità

L'accordo collettivo sottoscritto non è soggetto ad alcu-

na particolare formalità in quanto viene espressamente esclusa la strada del deposito presso la sede della Direzione provinciale del lavoro, entro trenta giorni dalla sottoscrizione. Tale ipotesi, prevista dall'Inps con la circolare n. 82/2008 per gli accordi di secondo livello legati alla decontribuzione sui premi di risultato (e, del resto, espressamente contemplata dal D.M. del Ministro del lavoro, attuativo dell'art. 1, comma 47, della legge n. 247/2007, quale passaggio procedimentale obbligatorio) non è contemplata per gli accordi sulla detassazione: ciò non significa, peraltro, che gli stessi non possano essere depositati, anche perché, con nota del 7 marzo 2011 della Direzione generale degli affari generali e R.U., lo

stesso Ministero del lavoro, rivolgendosi direttamente alle proprie articolazioni territoriali, ne chiede espressamente l'invio all'Ufficio del Consigliere nazionale di parità per un monitoraggio propedeutico all'applicazione delle misure applicative del «nuovo Welfare» susseguenti all'avviso comune del 7 marzo u.s. sulle politiche incentivanti la famiglia ed i tempi di lavoro, sottoscritto da tutte le parti sociali. L'accordo aziendale è, senz'altro, depositato allorquando nello stesso si disciplinino entrambi gli istituti (detassazione e decontribuzione), essendo per quest'ultima necessaria la consegna e la registrazione presso la Direzione provinciale del lavoro.

Individuazione del Sindacato

Una ultima considerazione riguarda le organizzazioni sindacali, datoriali e dei lavoratori, chiamate a sottoscrivere gli accordi di secondo livello: né il Legislatore (art. 53, comma 1), né l'interpretazione congiunta (circolare n. 3/E/2011) hanno mai fatto riferimento al concetto di maggiore rappresentatività (nazionale o territoriale), neanche a livello comparativo. Da ciò si deduce che la stipula degli accordi potrebbe avvenire anche con associazioni sindacali non dotate di particolare rappresentatività sul territorio, ma esistenti nelle singole realtà aziendali.