

LA DECONTRIBUZIONE SUL SALARIO DI PRODUTTIVITA' PER IL 2013

Eufrazio MASSI

I Ministri Giovannini e Saccomanni hanno sottoscritto (è uno degli ultimi atti del Governo presieduto dal Presidente Letta) il decreto con il quale sono state fissate le procedure per il "godimento" di 607 milioni di euro destinati a "premiare" sotto forma di decontribuzione, il salario di produttività erogato nel corso del 2013 a seguito di accordi aziendali.

Lo sgravio, disciplinato compiutamente dalla legge n. 247/2007, divenuto strutturale a partire dal 2012, ha perso, strada facendo, una piccola parte dello stanziamento previsto (650 milioni), in quanto 43 milioni di euro sono stati, nel frattempo, destinati a "coprire" le necessità derivanti dalle "ricongiunzioni previdenziali". La piena operatività del provvedimento scatterà dalla prossima pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, e dalle conseguenti note operative dell'INPS che, presumibilmente, non si discosteranno molto da quanto già detto in passato.

Prima della legge n. 247/2007, il beneficio, su basi molto diverse, era regolamentato dall'art. 2 della legge n. 135/1997 che lo concedeva, nella misura del 10%, in via pressoché automatica: dal 2008, invece, lo sgravio non è più così in quanto presuppone sia la richiesta dell'azienda del datore di lavoro (sono compresi tutti con la sola eccezione delle Pubbliche Amministrazioni) che la "copertura finanziaria".

Il datore di lavoro lo può chiedere per tutti coloro che, a vario titolo, risultano propri dipendenti subordinati, a prescindere dalla tipologia contrattuale, e che rientrino nell'accordo che intende premiare la produttività, l'andamento economico, la qualità o la redditività. Da quanto appena detto si comprende che dalla vasta gamma dei lavoratori interessati vanno esclusi tutti coloro che collaborano con il datore senza essere subordinati come, ad esempio, gli associati in partecipazione con apporto lavorativo o i collaboratori a progetto.

Il presupposto per lo sgravio (pari, come nel 2012, al 2,25% della retribuzione imponibile annua di ciascun lavoratore) è strettamente correlato ad incentivi economici derivanti da accordi sindacali (aziendali o territoriali) con i quali si intendono premiare gli "incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini di un miglioramento della competitività aziendale". Il criterio seguito è quello di cassa nel senso che si deve trattare di somme erogate nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013.

Vale la pena di ricordare che:

- a) il beneficio riguarda entrambe le parti (datore di lavoro e lavoratore): per il primo l'agevolazione sarà, al massimo, pari a 25 punti dell'aliquota contributiva, per il secondo, presumibilmente, sarà intorno al 9%;
- b) il lavoratore potrà contare, a tutti gli effetti, sulla piena pensionabilità delle somme sulle quali incide l'agevolazione;
- c) in caso di somme insufficienti rispetto alla platea dei destinatari, sarà l'INPS a ridurre, in percentuale, gli importi.

Propedeutico allo svolgimento dell'iter procedimentale è il deposito dell'accordo da cui trae origine la decontribuzione presso il Servizio Politiche del Lavoro della Direzione territoriale del

Lavoro: se ciò non è già avvenuto (cosa possibile, atteso che nel corso dell'anno appena trascorso, per i fini correlati alle agevolazioni fiscali disciplinati nelle modalità dal DPCM 22 gennaio 2013), ci saranno 30 giorni di tempo a disposizione (termine perentorio) dal momento in cui il D.M. "concertato" Lavoro-Economia vedrà la luce in Gazzetta Ufficiale.

Come in passato, le imprese interessate potranno accedere alla procedura attraverso l'invio dell'istanza esclusivamente in via telematica, direttamente o attraverso un soggetto intermediario abilitato (ad es., consulente del lavoro).

L'agevolazione, sia pure con modalità leggermente diverse, potrà essere richiesta anche da aziende iscritte ad Enti passati sotto la gestione INPS (ad es., ENPALS) o diversi (INPGI).

I requisiti essenziali per poter accedere allo sgravio contributivo sono:

- a) l'integrale rispetto dei trattamenti economici previsti dal CCNL o, se esistente, dalla contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) o dall'eventuale accordo individuale;
- b) il possesso del DURC;
- c) l'inesistenza di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I precedenti chiarimenti amministrativi forniti dall'INPS in passato, consentono di risolvere alcuni problemi operativi che riguardano, ad esempio, le agenzie di somministrazione, i datori di lavoro che posseggono il c.d. "accentramento contributivo" o le imprese che sono frutto di fusioni o scissioni aziendali.

Per quel che concerne le prime il riferimento alla contrattazione di secondo livello per i lavoratori inviati in missione potrà essere effettuato avendo quale riferimento la contrattazione delle imprese utilizzatrici.

Per i datori di lavoro che "godono" dell'accentramento contributivo, sarà necessario, salvo indicazioni diverse dell'Istituto, presentare tante domande quanti sono i contratti aziendali o territoriali adottati nelle singole realtà.

Infine, per quel che concerne i casi di fusione o di scissione, lo sgravio contributivo andrà richiesto con riguardo alla posizione aziendale della nuova impresa risultante dall'operazione.

Bologna, 15 febbraio 2014