

Anche per il 2013 è stato confermato l'istituto della detassazione sulla retribuzione di produttività. Nello specifico, saranno assoggettate ad imposta sostitutiva del 10% le somme erogate nell'anno 2013 ai lavoratori dipendenti del settore privato. L'aliquota dell'imposta, come detto, è del 10% in luogo dell'irpef ordinaria, maggiorata delle addizionali regionale e comunale e sarà applicabile su un importo massimo annuo di 2.500 €, al netto della trattenuta previdenziale. Tale importo vale per ogni singolo lavoratore, a prescindere da quanti rapporti di lavoro abbia nel corso dell'anno. La parte eccedente tale importo verrà tassata ordinariamente.

I lavoratori, per poter beneficiare di tale aliquota sostitutiva, devono avere un reddito da lavoro dipendente o assimilato pari al massimo a 40.000 € nel 2012, comprensivi delle somme soggette a detassazione nello stesso periodo d'imposta. Non rileva il superamento di tale soglia nell'anno in corso.

Entrando nello specifico, le somme oggetto di detassazione devono discendere da un contratto collettivo di lavoro di secondo livello, sia questo territoriale che aziendale, sottoscritto da associazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale. Ne discende, quindi, che non potranno essere assoggettate a tale imposta agevolata le somme erogate in applicazione di accordi diretti tra datore di lavoro e singolo lavoratore come anche erogazioni discendenti da contratti collettivi nazionali di lavoro. Nel caso, invece, di aziende prive di rappresentanza sindacale interna, sarà alternativamente possibile recepire il contratto territoriale sottoscritto dalle parti sociali o sottoscrivere un contratto con una (o più) associazioni dei lavoratori presenti sul territorio.

I contratti dovranno essere depositati entro trenta giorni dalla sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente con allegata autodichiarazione di conformità degli stessi al dettato del D.p.c.m. 22 gennaio 2013. Il deposito potrà essere effettuato anche attraverso posta elettronica certificata. In tal caso, la data di invio è equiparata al deposito.

La contrattazione decentrata, per poter dare adito all'applicazione dell'istituto della detassazione, deve soddisfare alcuni criteri che di seguito andremo ad analizzare. Premettiamo che, per il 2013, il legislatore ha previsto due possibili strade da percorrere.

La prima comprende quelle voci retributive che fanno espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Si tratta di voci

retributive separatamente valorizzate all'interno della contrattazione collettiva, suscettibili di variazione in relazione all'andamento dell'impresa, le quali, cioè, vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento della produttività in senso lato e, quindi, anche una "efficientazione" aziendale. Queste voci retributive possono far riferimento alternativamente ad indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione; ne consegue, pertanto, che ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è sufficiente che la contrattazione collettiva preveda la correlazione ad uno solo dei menzionati indicatori (Circolare del Ministero del lavoro del 3 aprile 2013, n. 15). Si tratterà, quindi, di importi collegati ad indicatori quantitativi, che potranno essere anche incerti nella loro corresponsione o ammontare.

In alternativa, sarà possibile attivare l'istituto in analisi per le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle seguenti aree di intervento:

- 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;

- introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;

- adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;

- attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

In tale secondo caso, l'applicabilità è possibile solamente se i contratti stipulati prevedono l'attivazione congiunta di almeno una misura in almeno tre aree di intervento.

Da ultimo, merita evidenziare come, a livello interconfederale, le associazioni datoriali e dei lavoratori si siano attivate per emanare le linee guida per l'attivazione di questo importante strumento di stimolo alla produttività del personale in forza in azienda. Le aziende del settore autotrasporto, oltre a poter sottoscrivere accordi a livello aziendale, potranno attendere la stipula degli accordi territoriali, in linea con i fac-simili proposti a livello interconfederale per i vari settori: industria, artigianato e piccola e media impresa.

Articolo di Saverio Nicco tratto dal TN Maggio-Giugno 2013, n. 3 anno XV