

Detassazione per pochi
Tra le misure dei contratti di secondo livello una su sette riguarda i salari «incentivanti»

Freni normativi
Un groviglio di regole ha ridotto la platea dei potenziali beneficiari

Il rilancio della produttività

L'attuale impianto presenta ancora diversi nodi da sciogliere

Francesca Barbieri
Alessandro Rota Porta

Orari e turni flessibili, premi di risultato, bonus per attività formative. Sono le voci più ricorrenti dei contratti di secondo livello - aziendali o territoriali - siglati negli ultimi due anni e con prelievi fiscali agevolati perché legati a doppio filo ad aumenti di produttività. Un legame per ora sulla carta, penalizzato dal groviglio di norme che ha disciplinato i cosiddetti salari "incentivanti" dal 2008 (dati di avvio della sperimentazione) a oggi, con una stretta sugli effettivi beneficiari e scarsi vantaggi per la competitività delle imprese.

Difficile anche avere un monitoraggio preciso sui numeri. **Adapt**, l'associazione per gli studi internazionali sul diritto del lavoro, ha raccolto un centinaio di accordi sulla detassazione stipulati dal 2011; il ministero del Lavoro, ufficio della Consigliera nazionale di parità, ha invece registrato - su un miglia-

io di azioni monitorate nell'ambito di accordi aziendali - il 13% di misure su detassazione e produttività. Dal fronte sindacale, la Cisl, che sta completando la mappatura di 2.500 contratti di secondo livello, segnala che «oltre la metà prevede interventi che toccano i temi della produttività, anche se spesso abbinati ad azioni che riguardano altri ambiti». I contratti di secondo livello, infatti, possono disciplinare diverse materie, dal welfare aziendale alla sicurezza sul lavoro.

«Non credo che la detassazione del salario di produttività abbia funzionato bene - ha detto il ministro del Lavoro, Elsa Fornero -, quindi avere a disposizione delle risorse è importante (1,6 miliardi previsti dalla legge di stabilità all'esame della Camera, ndr), ma bisogna che siano finalizzate bene». Per questo il disegno di legge prevede un meccanismo selettivo a cui agganciare la detassazione del salario di produttività: si tratta di un nuovo dispositivo da definire entro

il 15 gennaio 2013 sulla base di un accordo tra le parti sociali sui contratti di produttività. Senza intesa tra sindacati e imprese, la dote da 1,2 miliardi per il 2013 e di 400 milioni per il 2014 rientrerà nella sfera del miglioramento dei conti pubblici. E i prossimi giorni potrebbero essere decisivi per trovare un punto d'incontro tra le parti sociali.

L'attuale impianto della detassazione, del resto, presenta alcune pecche, a partire dall'esclusione di tutte le Pmi non "sindacalizzate", alle quali non rimane, per ora, che sperare nell'esistenza delle intese territoriali sulla materia, per poter recepire i contenuti a livello aziendale. L'aspetto è molto delicato, anche perché non è mai stato definito in modo chiaro se il raggio d'azione del contratto territoriale sia aperto anche alle aziende non associate alle organizzazioni imprenditoriali che hanno firmato il "patto".

L'accesso alle agevolazioni contributive - sconti fino a un

massimo del 5% della retribuzione annua, con un tetto pari al 25% dell'aliquota - è, invece, consentito ai soli datori di lavoro che abbiano sottoscritto contratti di secondo livello. E sul punto bisogna comunque precisare che la riforma del lavoro (legge 92/2012) ha nuovamente disallineato il percorso della detassazione da quello della decontribuzione: infatti, quest'ultima, già per l'anno in corso è nuovamente vincolata agli stipendi previsti dai contratti di secondo livello, variabili e incerti nell'ammontare e nei pagamenti.

Le due misure sono inoltre autorizzate da provvedimenti distinti e gli sgravi contributivi per quest'anno dovranno attendere un decreto ministeriale attuativo, così come per il 2013.

Con l'attuale disciplina, non potendo né i datori di lavoro né i lavoratori conoscere a priori le regole del gioco, si rischia di mettere a repentaglio gli effetti positivi di politiche per incentivare la produttività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Contratto di produttività

● È un contratto di secondo livello che incentiva il ricorso al salario di produttività aziendale con uno sconto fiscale ai lavoratori e uno sgravio contributivo sia ai lavoratori sia ai datori di lavoro. La legge di stabilità, all'esame della Camera, stanziò 1,6 miliardi per il prossimo biennio per agevolare i contratti di produttività

LAVORO / 1

Contratti produttività: troppe regole hanno frenato il bonus

Barbieri e Rota Porta ▶ pagina 9



La fotografia

I CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

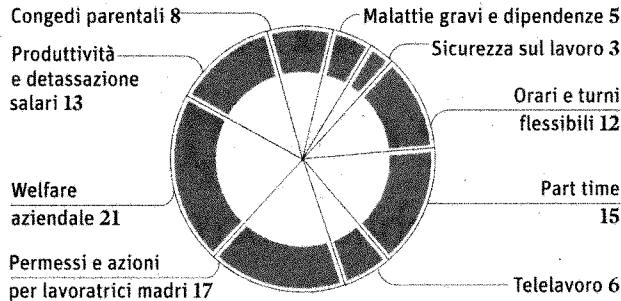
2.500

Il monitoraggio della Cisl
Oltre la metà dei contratti censiti contiene misure sulla produttività

106

Gli accordi «detassati» per Adapi
Sono le intese territoriali e aziendali raccolte da Adapi dal 2011

Gli accordi aziendali ripartiti per numero di azioni registrate, in %



Fonte: elab. su dati Ufficio consigliere nazionale di parità - Ministero del Lavoro

LE REGOLE

01 | DETASSAZIONE

Consiste nella tassazione al 10% dell'Irpef e delle addizionali su somme collegate a contratti o accordi collettivi territoriali o aziendali siglati in forma scritta dalle organizzazioni sindacali e datoriali e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale o dai sindacati interni. Gli stipendi devono essere collegati a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, nonché correlati ai risultati dell'andamento economico dell'impresa.

02 | ACCORDO 28 GIUGNO 2011

Intesa tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, in cui si stabilisce che i contratti aziendali sono efficaci per tutto il personale e vincolano i sindacati firmatari operanti nell'azienda, se approvati dalla maggioranza delle rappresentanze sindacali unitarie. In azienda sono possibili intese modificative dei contratti nazionali su prestazioni, orari e organizzazione del lavoro, in situazioni di crisi o di investimenti, se c'è il consenso delle sigle firmatarie dell'accordo.

03 | CONTRATTI DI PROSSIMITÀ

Previsti dall'articolo 8 della legge 148/2011, permettono di derogare a leggi o regolamenti contenuti nei contratti collettivi nazionali per determinate materie. Le intese possono riguardare, fra l'altro, mansioni, classificazione e inquadramento del personale, contratti a termine e a orario ridotto, la disciplina dell'orario di lavoro e le modalità di assunzione. La recente sentenza 221/2012 della Consulta ha definito i contratti di prossimità come strumento di carattere «eccezionale».

Percorso accidentato

La detassazione delle erogazioni incentivanti

Anno	Limite del premio detassabile	Limite di reddito del lavoratore	Risorse stanziate	Riferimento normativo
2008	3mila euro lordi	Reddito 2007 non superiore a 30mila euro	2.670 milioni	DI 93 del 2008, convertito dalla legge 126 del 2008, articolo 2, commi da 1 a 5
2009	6mila euro lordi	Reddito 2008 non superiore a 35mila euro	2.221,5 milioni	DI 185 del 2008, convertito dalla legge 2 del 2009, articolo 5, comma 1
2010	6mila euro lordi	Reddito 2009 non superiore a 35mila euro	1.775,5 milioni	Legge 191 del 2009, articolo 2, comma 156
2011	6mila euro lordi	Reddito 2010 non superiore a 40mila euro	1.700 milioni	Legge 220 del 2010, articolo 1, comma 47, DI 78/2010, articolo 53
2012	2.500 euro lordi	Reddito 2011 non superiore a 30mila euro	835 milioni	Legge 183 del 2011, articolo 33, comma 12, e Dpcm 23 marzo 2012, DI 98/2011, articolo 26
2013	Modalità da definire con Dpcm (eventuale)	-	1.200 milioni	Ddl stabilità 2013

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.