

Produttività. Detassazione con accordi provinciali

di Alessandro Corvino

Via libera agli accordi quadro provinciali per la attuazione della detassazione. È quanto sancisce l'intesa raggiunta a livello nazionale fra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil (in *Boll. Adapt*, 2011, n.10). Le parti sociali hanno già definito, inoltre, un modello di accordo quadro territoriale, sottolineandone l'utilità ai fini della attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva e del conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Il format di accordo provinciale, a sua volta, prevede il recepimento delle disposizioni di tutti i contratti nazionali applicati presso le imprese aderenti al sistema di rappresentanza di Confindustria nella relativa provincia per gli istituti che, considerando quanto già avvenuto nel biennio 2009 e 2010, sono riconducibili a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili della impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Questi accordi territoriali, ove raggiunti, consentiranno, quindi, alle imprese di applicare, in relazione alle somme erogate dopo la relativa stipulazione, le agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati nel Ccnl applicato in azienda.

Come suggerito dalla stessa circolare congiunta n. 3/2011 dell'Agenzia delle entrate e del Ministero del lavoro, la definizione di accordi quadro territoriali è, del resto, uno dei possibili modi di attuazione della normativa in materia di detassazione del salario variabile stabilita dall'art. 1, comma 47, della legge 220/2010 (legge di stabilità per il 2011) e dall'art. 53, comma 1, del decreto legge n. 78/2010 (cosiddetto patto di produttività).

Occorre ricordare, in proposito, che a partire dal nuovo anno sono soggette alla applicazione dell'aliquota sostitutiva del 10% le somme correlate ad un aumento di produttività o di efficienza organizzativa solo se corrisposte in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali. A ben vedere, altra interpretazione della legge non pare ragionevolmente sostenibile. L'art. 1, comma 47, della legge n. 220/2010 stabilisce infatti che il regime di agevolazione (già vigente gli scorsi anni a partire dalla sperimentazione introdotta con il decreto legge n. 93/2008) sia prorogato fino alla fine dell'anno in corso, testualmente, «in attuazione dell'articolo 53, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122». Il rapporto fra le due norme ha suscitato qualche diversa interpretazione. Ma se, come impone l'art. 12 delle preleggi, si attribuisce alla legge il senso che si rende palese dal significato proprio delle parole, l'espressione «in attuazione dell'art. 53, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78» non può non comportare che sia a questa disposizione che debba aversi riguardo quanto alle condizioni di accesso al beneficio. E questa norma, a sua volta, fa espresso riferimento alle «somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale».

Non sono quindi i ministeri competenti, Welfare e Fisco, ad avere introdotto la necessità del previo accordo di secondo livello. E nemmeno avrebbero potuto, nella circolare, dire cose diverse rispetto a quelle che impone la legge, frutto evidentemente di un accordo politico.

È piuttosto, la stessa circolare n. 3/2011 (oltre ad aver chiarito, al fine di evitare irrigidimenti che avrebbero paralizzato l'applicabilità dell'agevolazione, che la necessità di un previo accordo collettivo territoriale o aziendale non deve essere letta in chiave formalistica, essendo sufficienti anche accordi collettivi non cristallizzati in un documento cartolare) che ha espressamente suggerito la possibilità, del resto non controvertibile, di convenire appositi accordi territoriali quadro, validi anche per una pluralità di settori, o aziendali che disciplinino la materia, anche recependo i contenuti dei contratti collettivi nazionali di riferimento quanto a istituti come lo straordinario, il lavoro a turni, il lavoro notturno, il lavoro domenicale ordinario, le clausole flessibili e le clausole elastiche riferite ai contratti di lavoro a tempo parziale, e via dicendo.

La via degli accordi territoriali prescelta dall'intesa raggiunta da Confindustria con tutte le principali rappresentanze sindacali è dunque, senza dubbio una, fra le legittime strade percorribili, che porta al raggiungimento della triplice finalità perseguita dalla nuova normativa: la valorizzazione della partecipazione sindacale di secondo livello, il sostegno al potere di acquisto dei dipendenti e l'agevolazione di quella parte di salario legata alla produttività ed alla maggiore efficienza delle imprese del Paese.

Alessandro Corvino
Avvocato del foro di Bergamo
Collaboratore Adapt-CSMB