

Piccola guida ai premi di produttività de – fiscalizzati

di Claudio Arlati

Produttività – cos'è

Il termine “produttività” è, sovente, percepito dai lavoratori con diffidenza, in quanto viene associato ad una intensificazione dei ritmi di lavoro, alla messa in discussione di tutele contrattuali acquisite, all'aggravarsi delle instabilità occupazionali.

In realtà la produttività è il rapporto tra le risorse immesse e consumate nel processo di lavoro e il risultato che si ottiene alla fine del processo stesso. È un indicatore che ci aiuta a capire se le risorse che consumiamo per produrre un bene o un servizio con continuità stanno crescendo o stanno diminuendo e, quindi, se con la produzione si incrementa il valore aggiunto - se stiamo facendo meglio di prima o se invece stiamo andando peggio.

Come si può incrementare la produttività? Sostanzialmente in tre modi:

- Consumando meno risorse e quindi riducendo i costi del processo produttivo a parità di risultato finale ottenuto (meno sprechi, errori, scarti – attraverso la qualità del lavoro) (pagando meno chi lavora - ad es. aumentando le ore lavorate con la stessa paga) (chiedendo ai lavoratori di fare gli straordinari);
- Aumentando il valore, la qualità o la quantità del risultato finale a parità di risorse consumate (migliorando il prodotto) (aumentando l'automazione e la velocità delle macchine) (prevedendo un'organizzazione del lavoro maggiormente performativa – polivalenza, polifunzionalità, lavoro in team, lean production ...);
- Fare le due cose insieme.

Il tema che dovrebbe essere posto attraverso lo sviluppo di relazioni industriali mature è quello di spostare l'attenzione dalla produttività fisica, misurata in termini di output per unità lavorativa, alla produttività economica misurata in termini di valore aggiunto pro-capite a partire dai costi degli input impiegati. Nel nuovo contesto economico più che la quantità prodotta conta il valore economico della produzione ottenuta, attraverso la creazione di nuovi prodotti, nuovi processi, nuove istituzioni di partecipazione, nuove competenze (utilizzare la leva dell'innovazione, più che quella degli straordinari). Alcuni analisi statistiche indicano che ad un input di 100 euro corrisponde per l'Italia un valore aggiunto di 42 euro contro i 57 della Francia, i 60 della Germania, gli 80 della Norvegia. Dunque : è necessario migliorare (essere più produttivi). La via maestra per la crescita della produttività, nei paesi industrialmente evoluti come il nostro, resta quella di aumentare il valore del prodotto finale, la sua qualità intrinseca apprezzata dal cliente e magari anche la sua quantità agendo sul prodotto stesso a parità di risorse immesse nel sistema di produzione. Il cuore dello sforzo quindi dovrebbe essere l'innovazione di prodotto.

Le ragioni di una scelta

L'economia italiana non cresce, mentre si amplia il differenziale tra il nostro Paese e le altre economie dell'area euro; tali fenomeni sono spiegabili in gran parte con il fatto che mentre negli

anni Settanta l'Italia era al primo posto per crescita della produttività nell'industria rispetto ai principali Paesi nostri concorrenti nel mondo, negli anni Duemila chiudiamo la classifica. Nel decennio 1970-1979, infatti, l'output per ora lavorata (valore aggiunto al costo dei fattori) del settore manifatturiero era cresciuto in Italia in media del 6,5% l'anno. Meglio del Giappone (5,4%), dell'Olanda (5,2%), della Francia e della Germania (intorno al 4%) e molto meglio di quelli che all'epoca erano i padroni del mondo, gli Stati Uniti (2,7%), e della culla della rivoluzione industriale, il Regno Unito (2,4%).

È proprio con l'inizio del nuovo secolo che la produttività nel nostro Paese precipita a un misero 0,4% in media d'anno, contro l'1,8% della Germania, il 2,5% della Francia, il 2,8% dell'Olanda, il 3% del Regno Unito. E meglio di noi ha fatto anche la Spagna (1,5%).

La perdita di competitività dell'Italia rispetto alle altre economie dell'area euro è stata significativa, perché la bassa dinamica della produttività ha contribuito a determinare l'incremento del costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP).

Un esempio :

L'industria dei microchip negli USA e in Italia.

I lavoratori americani percepiscono salari molto più alti di quelli italiani (un lavoratore statunitense percepisce tre volte il salario dell'italiano), ma il lavoratore americano è ben 6 volte più produttivo di quello italiano. Ciò significa che il costo del lavoro incorporato nel microchip americano è metà di quello incorporato nel microchip italiano ... quale dei due è più conveniente?

Fatto sta che ... nel primo decennio del Duemila il CLUP è salito in media del 2,7% l'anno in Italia. In Germania appena dello 0,2%, in Olanda dello 0,5%, in Francia dello 0,6%.

Il paradosso in tutto ciò è che i lavoratori tedeschi, olandesi e francesi percepiscono salari più alti producendo beni e servizi che sul mercato globale sono frequentemente più competitivi dei nostri. La ricetta per uscire da questo vicolo cieco e rilanciare l'economia non può che essere quella di incrementare la produttività. Ciò può e deve essere fatto attraverso la contrattazione articolata di progetto, ovvero attraverso una assunzione di responsabilità comune tra management delle imprese e lavoratori (e le loro rappresentanze sindacali) per promuovere una nuova organizzazione del lavoro più performativa e partecipativa e per prevedere un maggior collegamento tra salario e incremento della produttività. Queste nuove relazioni industriali partecipative, però, non nascono spontaneamente e non scaturiscono dalla semplice buona volontà. Si tratta di fare entrambi (impresa e lavoratori) un salto culturale, cioè acquisire la consapevolezza di valori e ragioni comuni e condivisi che rendono reciprocamente conveniente definire obiettivi di efficacia ed efficienza perseguibili, ed al raggiungimento degli stessi, redistribuirne i benefici.

La Cisl ha insistentemente richiesto che questo processo fosse sostenuto dal sistema politico – amministrativo attraverso la defiscalizzazione e decontribuzione del salario variabile. Tali proposte operative furono inserite nel cd “patto per il welfare”, firmato da CGIL – CISL – UIL con il Governo Prodi il 23 luglio 2007.

Patto per il welfare

Il Governo attuerà una riduzione del costo del lavoro legata alla contrattazione di secondo livello, al fine di sostenere la competitività e di migliorare la retribuzione di premio di risultato. Gli interventi riguarderanno anche la pensionabilità di tali aumenti per i lavoratori.

Il Governo emanerà norme al fine di:

- attuare uno sgravio sul costo del lavoro delle imprese che erogano tali aumenti pari ad una percentuale dell'erogazione corrisposta e fino ad un tetto massimo della retribuzione;
- restituire ai lavoratori i contributi previdenziali a loro carico pagati sul premio di risultato e fino ad un tetto massimo della retribuzione;
- rendere pensionabile tutta la retribuzione di risultato così agevolata.

Ai principi enunciati nell'accordo fu data prima attuazione con l. 247/07 (norma di attuazione del patto per il welfare) e con l. 126/08 art.2 e con successivi provvedimenti di proroga su base annuale. Purtroppo da queste misure è ancora escluso il pubblico impiego regolamentato dal d.lgs.

165/01 (anche se sono stati introdotti meccanismi che riguardano la produttività quali la caccia agli sprechi con la redistribuzione al personale di parte delle risorse ottenute e il ciclo di gestione della performance).

La Cisl ha costantemente cercato di rendere stabili le regole a favore del sostegno alla produttività. Tale obiettivo è stato conseguito sul piano politico con il "patto per la produttività" siglato il 21 novembre 2012 e con la riforma Fornero del mercato del lavoro (legge 92/12) per la decontribuzione.

Patto per la produttività

Le Parti firmatarie del presente documento considerano la contrattazione collettiva uno strumento utile per perseguire la crescita della produttività e della competitività in Italia. Attraverso la contrattazione collettiva è, infatti, possibile definire modalità e strumenti per perseguire e raggiungere obiettivi di miglioramento della produttività contemperando le ragioni delle imprese e delle persone che vi lavorano(...).

Le Parti, pertanto, chiedono al Governo e al Parlamento di rendere stabili e certe le misure previste dalle disposizioni di legge per applicare, sui redditi da lavoro dipendente fino a 40 mila euro lordi annui, la detassazione del salario di produttività attraverso la determinazione di un'imposta, sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali, al 10%. Le Parti, con riferimento alla decontribuzione del salario di produttività, chiedono che venga data compiuta applicazione ai contenuti della legge numero 247 del 2007 che prevede lo sgravio contributivo per incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello fino al limite del 5% della retribuzione contrattuale percepita.

A tali principi si è cercato di dare attuazione con la legge di stabilità 2013 (l.228/12) – che stanziava 950 milioni per il 2013, 1 miliardo per il 2014, 200 milioni per il 2015, per un totale di 2, 15 miliardi nel triennio - e con specifico regolamento attuativo (DPCM del 22 gennaio pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo), che definiscono le norme a cui verrà data attuazione nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013.

A seguito di insistenti richieste della Cisl, è stata emanata una specifica circolare interpretativa (n. 6009 del 3 aprile 2013).

De – fiscalizzazione

La legge di stabilità e il DPCM prevedono la detassazione del solo salario di produttività (contrattato a livello aziendale o territoriale, non a livello nazionale):

- attraverso un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali comunali e regionali con aliquota al 10%;
- applicabile ai redditi da lavoro dipendente fino a 40 mila euro lordi annui (modello CUD 2012);
- per somme agevolabili entro la soglia massima di 2.500 euro nel 2013;
- sono agevolabili le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda.

Chi può firmare

Come specificato dall'interpello del Ministero del Lavoro 37/0002618, la validità dei contratti di secondo livello è condizionata alla firma delle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda (RSU, RSA). La maggiore rappresentatività sul piano nazionale è richiesta anche alle associazioni datoriali nel caso di accordi territoriali.

Per la parte datoriale in caso di accordo aziendale non potrà che essere il singolo datore di lavoro a stipulare l'accordo con le rappresentanze dei lavoratori che promanano da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Per le realtà datoriali che non abbiano al proprio interno tali rappresentanze, tali accordi potranno essere sottoscritti con le organizzazioni sindacali territoriali in possesso del citato requisito di rappresentatività.

Sono validi eventuali accordi firmati da un solo sindacato? "E' valido l'accordo sindacale aziendale concluso con taluni dei (e non con tutti i) sindacati presenti in azienda, sempreché i sindacati sottoscrittori siano effettivamente rappresentativi del personale dell'azienda (rappresentatività non contestata, in fattispecie, dal ricorrente). Nel rispetto della condizione della rappresentatività, deve ritenersi che l'accordo raggiunto con due delle quattro sigle sindacali presenti in azienda, essendo conforme alla procedura delineata dalla legge (comunicazione a tutte le associazioni e trattativa con quante ne facciano richiesta e non necessario raggiungimento di una intesa con tutte le associazioni destinatarie della comunicazione), sia idoneo a spiegare gli effetti cui è destinato [...]Ritenere [...]che ai fini della validità dell'accordo sia necessario che tutte le organizzazioni sindacali debbano necessariamente partecipare alla trattative e sottoscrivere l'accordo paralizzerebbe ogni possibilità di realizzare il meccanismo di controllo sindacale della materia che costituisce la ratio della norma, in quanto sarebbe sufficiente a realizzare l'effetto vanificatorio la mancata partecipazione o il dissenso anche di un solo sindacato" (Cass. 3/12/2001, n. 15254).

Dalla sentenza succitata (che conferma un orientamento oramai consolidato in Cassazione) si evince che l'accordo aziendale è comunque legittimo anche se negoziato a livello aziendale da non tutte le rappresentanze aziendali, sempre che le stesse siano effettivamente rappresentative del personale dell'azienda, non ricorrendo dunque una contestazione o un difetto di rappresentatività. Cosa significa "essere rappresentativi"? Indicatori di rappresentatività sono : contrattare e firmare gli accordi aziendali, avere iscritti in azienda, presentare una propria lista all'elezione della RSU, avere costituito una propria RSA interna.

Dopo la sottoscrizione dell'accordo il deposito in DTL

I datori di lavoro devono depositare gli accordi presso le Direzioni territoriali del Lavoro entro 30 giorni dalla sottoscrizione unitamente ad una dichiarazione delle parti sottoscrittrici di conformità dell'accordo al decreto. Tale dichiarazione può essere inserita nell'accordo stesso o prodotta con specifico documento separato.

Nel caso di accordo territoriale il deposito presso la DTL potrà essere effettuato da una delle associazioni firmatarie o direttamente dalle imprese che applicano l'accordo.

Nel caso di accordi che riguardino più province il deposito dovrà avvenire presso la DTL del capoluogo regionale (Bologna).

Per i contratti depositati prima del 29 marzo 2013 (data di pubblicazione del DPCM sulla G.U.) presso le Direzioni territoriali del lavoro a qualsiasi titolo e che si ritengono conformi alla nuove regole sarà sufficiente depositare sempre presso le DTL entro il 13 maggio 2013 l'autodichiarazione con indicati gli estremi di tali contratti, senza necessità di un nuovo deposito, né della predisposizione di clausole di retroattività.

L'autodichiarazione potrà essere inviata alla DTL anche tramite posta elettronica certificata (PEC) e la data dell'invio sarà equiparata al deposito.

Vigenza dell'agevolazione fiscale

L'agevolazione fiscale è applicabile dalla data di sottoscrizione dell'accordo, e l'applicazione dell'imposta sostitutiva all'IRPEF è ad opera del sostituto d'imposta. Per gli accordi sottoscritti con la previgente normativa e tuttora in vigore, l'agevolazione prevista dal Decreto è applicabile dal 1° gennaio 2013. Ovviamente tali accordi devono essere coerenti con la nuova normativa e contenere una o più voci di salario di produttività rispondenti ai criteri previsti dal Decreto.

Come costruire il salario di produttività

Il salario variabile è una forma di incentivazione con il fine di motivare tutti coloro che costituiscono l'azienda ad essere più produttivi.

Il primo elemento di cui si deve tener conto è che la costruzione di un sistema di premio per obiettivi richiede una conoscenza precisa delle condizioni aziendali e degli obiettivi che si intende raggiungere. La fase di analisi del contesto organizzativo, produttivo e relazionale dell'azienda è molto delicata e deve essere condotta con precisione e puntualità, perché attraverso questa fase si ordinano le informazioni che saranno utilizzate allo scopo di costruire un sistema di retribuzione variabile coerente con le necessità e le aspettative degli attori. Le rappresentanze sindacali hanno diritti di informazioni e consultazione: questo è il momento di chiedere i dati, cercare di capire il presente e il futuro dell'azienda in cui si è inseriti, nonché le leve per produrre valore.

La progettazione di un sistema di premio per obiettivi deve evidenziare bene il vincolo costituito da un effettivo orientamento alla condivisione degli obiettivi: questo presupposto tende a sottolineare l'esigenza di modelli di premio che non si limitano agli aspetti monetari, ma che devono comprendere anche forme di riconoscimento più complesse (percorsi di carriera, formazione professionale, mansioni più ricche, benessere lavorativo ...).

Su quali obiettivi ci si può focalizzare? Dipende dal contesto – ecco alcuni esempi:

- incentivare la presenza assidua, ridurre l'assenteismo
- favorire la polivalenza e/o la polifunzionalità
- migliorare la qualità del servizio o del prodotto
- utilizzare in modo ottimale le strutture, saturare la capacità di funzionamento delle macchine
- ridurre sprechi e perdite
- migliorare il rapporto con il cliente, la soddisfazione del cliente
- aumentare la redditività

Attenzione: gli obiettivi definiti di comune accordo (almeno proviamoci ...) devono essere:

- comprensibili: cosa si vuol raggiungere? cosa si premia?
- gestibili: soggetti ad essere influenzato dalle loro azioni e capace di sviluppare elementi di coinvolgimento e di motivazione
- misurabili: traducibili in un dato numerico o in standard comportamentali/di produzione valutabili anche in itinere
- realistici: raggiungibili alle condizioni date (di mercato, di crisi ...)

Gli obiettivi devono, poi, essere tradotti in indicatori (termometri per misurare il perseguimento – raggiungimento dell'obiettivo). Un indicatore cos'è?

- Uno strumento per individuare una specifica relazione tra fattori (per es. tonnellate di prodotto e numero di dipendenti)
- Uno strumento per misurare una performance (per es. la produttività aziendale)
- Uno strumento per valutare in forma dinamica l'andamento di una grandezza aziendale e consentire il confronto con il passato e con le prestazioni di altre aziende (benchmark)

Quale salario di produttività può essere de – fiscalizzato? Al fine di costruire un salario di produttività de – fiscalizzabile (anche nella forma di storno ai soci delle cooperative) le parti hanno due possibili strade:

Prima strada – nel misurare il miglioramento delle performance ottenute (che è nella responsabilità delle parti sociali stipulanti l'accordo) si dovranno utilizzare indicatori quantitativi (anche uno solo) relativi a:

- Produttività - rapporto tra i volumi di attività e le risorse impiegate (esempi: volume di produzione/ore lavorate, volume di produzione/ore di disponibilità impianti, premi corrisposti in caso di impianti a ciclo continuo, premi corrisposti per incentivare la presenza: indennità di presenza, indennità di turno, indennità di reperibilità, clausole elastiche e flessibili nel part time, monetizzazione ROL non goduti; percentuale di consegne effettuate rispetto a quanto previsto annualmente)
- Qualità - capacità di soddisfare le aspettative (interne o esterne all'impresa) (esempi: quantità rifiutata/quantità consegnata; consegnato nei tempi previsti – consegnato in ritardo/consegnato; numero telefonate di reclamo/numero telefonate; premialità collegata al kaizen, cioè a proposte avanzate dai lavoratori per apportare miglioramenti al processo lavorativo e all'ambiente di lavoro, rispetto delle scadenze nella consegna dei prodotti ordinati dal cliente o dalla tempestività nel fornire le parti di ricambio ai propri clienti);
- Redditività - misurano non soltanto il contributo della forza lavoro ma anche gli effetti sull'andamento aziendale delle scelte manageriali e delle fluttuazioni del mercato (dunque, attenzione : sono meno gestibili dalle rappresentanze sindacali ...). Quelli più utilizzati sono di tre tipologie:
 - o indicatori di sviluppo, che misurano la capacità dell'impresa di accrescere le proprie dimensioni (per es. del fatturato o della produzione) o di crescita di specifici risultati (per es. M.O.L., ROS - il ritorno sulle vendite);
 - o indicatori di redditività, che misurano l'attitudine dell'impresa a produrre reddito, nelle diverse aree o gestioni aziendali (gestione caratteristica, gestione finanziaria, gestione extracaratteristica, gestione straordinaria);
 - o indicatori di "efficienza/produttività", che valutano la "produttività generale" del sistema impresa, rapportando risultati di bilancio (fatturato, produzione, valore aggiunto) a indicatori di utilizzo della forza lavoro (numero medio di dipendenti o ammontare di ore lavorate nell'anno).
- Efficienza - rapporto tra quanto conseguito e quanto potenzialmente conseguibile (esempio : ore di produzione/ore di funzionamento dell'impianto; ore macchina in funzione – ore fuori servizio/ore di macchina in funzione)
- Innovazione – disponibilità a produrre modificazioni organizzative e flessibilità di risposta di chi opera in azienda (esempio: disponibilità ad accedere alla "flessibilità interna" aziendale in termini di aumento dell'orario di lavoro per far fronte a una commessa; disponibilità alla mobilità interna all'azienda; capacità di adattarsi professionalmente ad una modifica delle mansioni svolte; cambio linee; cambio turni; disponibilità all'introduzione temporanea di nuovi turni, in base alla pianificazione produttiva aziendale; disponibilità al lavoro in periodi di riposo concordati, domenica o festivi; banca ore; modifica orari aziendali; utilizzazione degli orari di lavoro maggiormente funzionale ad un migliore utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro)

Il salario di produttività per il suo carattere incentivante dovrebbe essere di corresponsione e ammontare incerto, cioè essere messo in busta paga solamente se gli obiettivi succitati sono

raggiunti dall'azienda. La circolare non è, però, tassativa in merito. Dunque, è possibile che il salario variabile contrattato possa essere costruito con uno zoccolo da erogare a prescindere dai risultati e una parte variabile; e articolato in base non alla logica on/off (raggiunto l'obiettivo il premio è erogato; non viene raggiunto, il premio non è erogato), ma in base a scale parametriche (es. se ho ottenuto solo l'80% dell'obiettivo riceverò il 70% del premio).

Seconda strada – le parti possono costruire il salario di produttività nella forma di “salario di flessibilità”, svincolato dalla dimostrazione dei risultati da conseguire, essendo in questo caso sufficiente la sola presenza dell'accordo. È necessario prevedere almeno una misura per almeno tre su quattro aree di seguito citate:

- *ridefinizione sistemi orari e della loro redistribuzione secondo modelli flessibili* – quest'area di intervento pare sostanzialmente sovrapporsi alle ipotesi di flessibilità oraria di cui al punto precedente (la prima strada); attenzione : da quando le imprese si trovano costrette in produzioni sempre meno standardizzate e in mercati globali sempre più competitivi (con picchi e flessioni della domanda sempre più difficili da prevedere) e da quando l'innovazione tecnica ha aperto nuove possibilità (in qualche caso, anche vincoli) nell'utilizzo degli impianti, il vecchio sistema fordista non regge più;
- *introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie* – vale per la parte di ferie eccedenti le due settimane; in questo caso pare vengano sostenuti processi di ridefinizione del piano ferie da parte delle aziende con il fine di mantenere le stesse aziende aperte e attive per più giornate nel corso dell'anno ed evitare la riduzione drastica del livello di servizio o di produzione in determinati periodi dell'anno (es. estate, Natale); la flessibilità nella fruizione delle ferie o la possibilità che siano “spalmate” nell'intero anno può essere utile anche per intercettare i picchi della domanda;
- *adozione di misure per rendere compatibili le nuove tecnologie con i diritti dei lavoratori* (art. 4 L.300/1970 – Statuto dei Lavoratori) – si ribadisce e si consolida in un testo contrattuale la possibilità che le parti sociali presenti in azienda possano regolamentare i controlli sul e del lavoro, resi maggiormente possibili e affinati dall'applicazione delle nuove tecnologie telematiche ed informatiche (es. nel settore dei trasporti è possibile immaginare la stipula di accordi per l'installazione sui mezzi aziendali di un sistema a rilevazione satellitare GPS; in una cooperativa sociale è possibile definire di comune accordo l'uso di terminali portatili da parte degli assistenti domiciliari per cure a malati terminali presso le loro abitazioni, con la previsione della registrazione di inizio e fine attività mediante scheda elettronica in possesso del malato; in una banca si può affrontare di comune accordo il tema della registrazione degli ordini di vendita/acquisto titoli da parte dei clienti);
- *fungibilità delle mansioni* – per via contrattuale le parti sociali aziendali/territoriali si vedono riconosciuta la possibilità di cambiare la mansione dei lavoratori, nel rispetto dei vincoli imposti dall'art. 2103 cod. civ., che stabilisce il divieto di demansionamento e il principio della irriducibilità della retribuzione. Il mutamento in corso dell'organizzazione del lavoro (dal fordismo alla lean production) rende necessario operare su aspetti quali l'equivalenza delle mansioni, l'integrazione delle competenze, la polivalenza, la polifunzionalità, il lavoro in team.

Prima o seconda strada? Gli accordi potranno essere costruiti inserendo elementi della prima e della seconda strada, anche per soddisfare la eterogeneità delle funzioni presenti nei contesti aziendali. L'alternatività è pensata unicamente riferita a gruppi specifici di lavoratori.

De – contribuzione

Oltre al DPCM sulla de – fiscalizzazione è stato emanato (e pubblicato sulla G.U. del 4 aprile 2013) il Decreto del Ministero del Lavoro 27 dicembre 2012, che fissa i valori delle agevolazioni contributive per il 2012, rese stabili dalla riforma del mercato del lavoro (legge 92/12) con una dote di 650 milioni di euro.

Anche in questo caso il riferimento è ai contratti aziendali e territoriali con la caratteristica di prevedere erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed

efficienza organizzativa, oltre che 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. Nel caso di contratti territoriali, qualora non risulti possibile la rilevazione di indicatori a livello aziendale, sono ammessi i criteri di erogazione legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio.

I contratti articolati dovranno essere sottoscritti dai datori di lavoro, dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti e depositati, qualora il deposito non sia già avvenuto, a cura dei medesimi datori di lavoro o dalle associazioni a cui aderiscono, presso la Direzione territoriale del lavoro entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. La domanda per essere ammettere il salario di produttività allo sgravio deve anche essere inoltrata esclusivamente in via telematica, dalla data di pubblicazione del decreto, all'Inps.

Ai datori di lavoro spetta un taglio della contribuzione sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, nella misura del 2,25 per cento della retribuzione contrattuale percepita dai lavoratori.

I lavoratori avranno uno sgravio contributivo pari ai contributi previdenziali a loro carico calcolato sul premio di risultato ammesso al beneficio.

Claudio Arlati
Dipartimento Formazione e Studi Cisl ER)