

## **Detassazione solo con la contrattazione: la legge non consente altre interpretazioni**

di Alessandro Corvino

Il Ministero del lavoro e l' Agenzia delle entrate hanno risolto il "nodo" circa la necessità di accordi collettivi territoriali o aziendali al fine dell' assoggettamento a tassazione separata del salario variabile di produttività (cfr. Circolare dell' Agenzia delle entrate e del Ministero del lavoro, 14 febbraio 2011, n. 3/E, in *Boll. spec. Adapt*, 2011, n. 7).

Ed invero, essendo l' art. 1, comma 47, della legge di stabilità per il 2011 una "attuazione" dell' art. 53 del d.l. n. 78/2010 ("contratto di produttività"), ogni diversa interpretazione pare una eccessiva forzatura del dato letterale delle norme.

L' art. 1, comma 47, della l.n. 220/2010 stabilisce, 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, all' articolo 5, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni, le parole: "31 dicembre 2010" sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2011"». 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.

L' agevolazione – che come si ricorderà era stata introdotta in via sperimentale nel d.l. n. 93/2008 nell' ambito di una serie di misure finalizzate alla salvaguardia del potere di acquisto, e poi prorogata fino al 2010 anche al fine di accompagnare la ripresa – si colora dunque, secondo l' intenzione che il legislatore ha già chiarito nel "contratto di produttività", di una funzione nuova, quella del sostegno della contrattazione collettiva aziendale e/o territoriale del settore privato. D' altra parte è alla contrattazione collettiva che è delegata ampia parte della disciplina di istituti che più direttamente incidono sulla produttività e l' efficienza organizzativa.

Non a caso la stessa circolare ricorda, fra gli istituti soggetti all' agevolazione, quelli legati ai tempi di lavoro, ove è lo stesso legislatore a rinviare alla contrattazione, dei diversi livelli, per la regolamentazione di diversi aspetti. Si pensi, ad esempio, al regime degli straordinari sia a forfait che in senso stretto, ove la legge consente ai contratti collettivi di identificare le ore che devono ritenersi ulteriori rispetto all' orario normale e la cui retribuzione è, di conseguenza, interamente detassata, sia nella quota di retribuzione ordinaria che nella quota relativa alla maggiorazione. O, ancora, all' organizzazione del lavoro a turni, su cui pure ha ampio e decisivo margine di intervento la contrattazione. Al part-time, detassabile per l' intero compenso del lavoro supplementare. Il lavoro notturno, detassabile in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate e della eventuale maggiorazione spettante per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate in orario notturno. Ed alla contrattazione territoriale ed aziendale, in ragione della maggior vicinanza all' impresa, meglio si attaglia la definizione di premi di produzione ed altre misure incentivanti.

Non sarà quindi più sufficiente un accordo diretto lavoratore – dipendente. Il meccanismo rimane tuttavia, come spiega la circolare, flessibile ed esteso. La necessità di un previo accordo collettivo va letta in senso ampio, nella accezione cioè del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni,

ove manca una tipizzazione di legge e persino un onere di forma. È quindi sufficiente, anche nello spirito di evitare interpretazioni restrittive e formalistiche, l'attestazione da parte datoriale, che potrà essere fatta anche nel CUD, di aver dato attuazione a contratti territoriali o di avere concordato, a livello aziendale (anche per una pluralità di impianti e siti produttivi dislocati a livello territoriale), maggiorazioni retributive correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, o a ogni elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Stante l'applicazione della misura negli anni passati anche ai contratti collettivi nazionali di settore che, non di rado, sono appositamente intervenuti per rendere operativa l'agevolazione fiscale in esame, pare alquanto opportuna la sottolineatura, nella nuova circolare, circa la possibilità di stipulazione di appositi accordi o contratti territoriali o anche solo aziendali (nella ampia accezione sopra ricordata) che replichino i contenuti della contrattazione nazionale di riferimento (come, ad esempio, lo straordinario, i turni, il lavoro notturno) al fine di mantenere l'operatività delle intese raggiunte in attuazione della misura. Così come nulla vieta, sempre al fine di rendere operativa la misura, la stipulazione di appositi accordi territoriali quadro o aziendali che disciplinino la materia, anche rinviando ai contenuti dei contratti collettivi nazionali di riferimento quanto a istituti come lo straordinario, il lavoro notturno o i turni. È sufficiente, peraltro, che detti accordi prevedano modalità di organizzazione del lavoro che siano tali, nella sostanza e per valutazione della parte datoriale, da perseguire una maggiore produttività e competitività aziendale, senza che sia necessario che l'accordo o il contratto collettivo espressamente e formalmente dichiarino che le maggiorazioni siano finalizzate a incrementi di produttività.

*Alessandro Corvino*  
Avvocato del Foro di Bergamo  
Collaboratore Adapt-CSMB