

## Partecipazione sindacale valorizzata

di Michele Tiraboschi

La legge di stabilità conferma, anche per il 2011, il beneficio della detassazione del salario variabile di produttività introdotto, in via sperimentale, dall'art. 2 del d.l. n. 93/2008.

Rispetto al regime vigente fino al 31 dicembre scorso si segnalano, tuttavia, alcune novità di rilievo volte, principalmente, a canalizzare ulteriormente la misura in un'ottica sindacale e partecipativa a sostegno della contrattazione collettiva aziendale e/o territoriale del settore privato. In base alla nuova disciplina, per il periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, sono infatti soggette al beneficio unicamente le somme erogate in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali di produttività.

Diversamente da quanto avvenuto dal 2008 al 2010 non sarà pertanto sufficiente una determinazione unilaterale del datore di lavoro. E neppure un accordo diretto tra lavoratore e datore di lavoro o tra quest'ultimo e una pluralità di lavoratori, bensì saranno assoggettati al beneficio i soli importi erogati in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali nella ampia accezione di accordo o contratto collettivo derivante dal principio costituzionale di libertà di organizzazione sindacale.

Il meccanismo rimane, comunque, flessibile ed esteso. Non sono infatti applicabili alla misura della detassazione i principi che l'Inps (circolare n. 82/2008) ha dettato in merito alle condizioni di accesso, su istanza aziendale, allo sgravio contributivo di cui all'art. 1, comma 67, della l. n. 247/2007. L'Inps, in quella circostanza, si era espressa nel senso che per l'accesso al beneficio della contribuzione fosse vincolante il deposito, presso la Direzione provinciale del lavoro, degli accordi sottoscritti dai datori di lavoro.

Nel caso della detassazione, invece, posto che essa non succede a una previa istanza e a una ammissione allo sgravio (come invece accade per la decontribuzione, anche in virtù dei limiti delle risorse stanziare e, di conseguenza, anche delle necessità di tener conto della priorità delle domande), la necessità di un previo accordo collettivo va letta, come confermano il Welfare e l'Agenzia delle entrate, in senso ampio, nell'accezione cioè del diritto comune dei contratti e delle obbligazioni, ove manca una tipizzazione di legge e persino un onere di forma.

Non essendo indispensabile una prova cartolare dell'accordo collettivo, 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 (eventualmente anche accordi quadro) 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.

È sufficiente, peraltro, che gli 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.

*Michele Tiraboschi*  
tiraboschi@unimore.it

\* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 15 febbraio 2011.