

Detassazione e decontribuzione: dalla prima sperimentazione alle novità per il 2012

di

Alessandro Corvino

Avvocato – Foro di Bergamo
Labour Lawyers

La detassazione: quadro normativo

- *Art. 2, decreto legge 27 maggio 2008, n. 93, conv. in legge 24 luglio 2008, n. 126 – Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro*
- *Art. 5, decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, conv. in legge 28 gennaio 2009, n. 2 – Detassazione contratti di produttività*
- *Art. 2, commi 156 e 157, legge 23 dicembre 2009, n. 191 – Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)*
- *Art. 53, decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, conv. in L. 30 luglio 2010, n. 122 – Contratto di produttività*
- *Art. 1, comma 47 della legge 13 dicembre 2010, n. 220 – Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2011)*
- ***Art. 26 d.l. 6 luglio 2011 n. 98 (in Gazz. Uff., 6 luglio, n. 155) convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2011, n. 111. - Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria. (MANOVRA ECONOMICA 2)***
- ***Art. 8 d.l. 13 agosto 2011 n. 138***
- ***Art. 22 comma 6 e 7 ed art. 33, comma 12 e seguenti, legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012)***

La detassazione: prassi

- Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 287/E dell'8 luglio 2008
- Interpello Ministero del lavoro n. 27 del 4 agosto 2008
- Circolare Agenzia delle Entrate n. 49/E dell'11 luglio 2008
- Circolare Agenzia delle Entrate n. 59/E del 22 ottobre 2008
- Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 451/E del 25 novembre 2008
- Interpello Ministero del lavoro n. 25 del 20 marzo 2009
- Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 190/E del 22 luglio 2009
- Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 83/E del 17 agosto 2010
- Circolari Agenzia delle Entrate n. 47/E e 48/E del 27 settembre 2010
- Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 130 del 14 dicembre 2010
- Circolare Agenzia delle Entrate – Ministero del lavoro n. 3/E del 14 febbraio 2011
- Circolare dell'Agenzia delle entrate e del Ministero del lavoro 11 maggio 2011 n. 19/E

Le misure sperimentali per il 2008

AMBITO DI APPLICAZIONE:

Somme erogate dal 1° luglio al 31 dicembre 2008 (12 gennaio 2009) a livello aziendale per:

- a) prestazioni di lavoro straordinario;
- b) prestazioni di lavoro supplementare o prestazioni rese in funzione di clausole elastiche (contratti di lavoro a tempo parziale antecedenti all'entrata in vigore della legge);
- c) in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

BENEFICIO: Imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, applicata dal sostituto d'imposta, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore.

LIMITI: Importo complessivo delle somme non superiore a **3.000 euro lordi**.

SOGGETTI: Prestatori di lavoro subordinato appartenenti al settore privato, che, nell'anno 2007, abbiano percepito un **reddito non superiore a 30.000 euro** (soggetto a tassazione ordinaria), **anche in relazione a più rapporti di lavoro**.

Vantaggi (diretti e indiretti)

- **Minore tassazione dei compensi “variabili”**, pari alla differenza tra le attuali aliquote progressive a scaglioni e l'imposta sostitutiva;
- **Minore carico fiscale** in capo al dipendente, conseguente all'aumento delle detrazioni per lavoro dipendente e per carichi di famiglia (che diminuiscono all'aumentare del reddito);
- **Minor prelievo fiscale relativo alle addizionali**, che ha per base imponibile la stessa determinata ai fini IRPEF.

I benefici per gli anni 2009 e 2010

AMBITO DI APPLICAZIONE:

Somme erogate dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2009 (31 dicembre 2010) a livello aziendale:

c) in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

BENEFICIO: Imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, applicata dal sostituto d'imposta, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore.

LIMITI: Importo complessivo delle somme non superiore a **6.000 euro lordi**.

SOGGETTI: Prestatori di lavoro subordinato appartenenti al settore privato, che, nell'anno precedente, abbiano percepito un **reddito non superiore a 35.000 euro** (soggetto a tassazione ordinaria), **anche in relazione a più rapporti di lavoro**.

Ambito di applicazione (fino al 2010)

- **Somme EROGATE dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2009 (31 dicembre 2010):**

Le somme devono essere effettivamente erogate dal sostituto d'imposta. Trova applicazione il generale **criterio di cassa**, indipendentemente dal periodo di maturazione delle somme.

- **Soggetti beneficiari:**

Prestatori di lavoro subordinato appartenenti al settore privato:

sono esclusi i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (ad es. co.co.pro.)

Reddito nell'anno precedente non superiore a 35.000 euro lordi, soggetto a tassazione ordinaria (art. 49 TUIR):

può essere relativo a più rapporti di lavoro dipendente (ad es. pensioni, assegni ad esse equiparate), con esclusione dei redditi di altro genere acquisiti (ad es. autonomo, di fabbricati). Sono esclusi i redditi assoggettati a tassazione separata.

Condizione di applicazione (fino al 2010)

Per essere sottoposte a tassazione agevolata, le somme devono essere previste dai **contratti collettivi**, ma possono anche essere previste **in modo unilaterale dal datore di lavoro**.

In tal caso, la correlazione tra somma corrisposta e parametri di produttività deve essere **documentata** da parte del datore di lavoro (ad es. mediante comunicazione scritta al lavoratore della motivazione della somma corrisposta; possibilità di dichiarazione della giustificazione nel CUD).

Quali somme?

- **somme erogate** per prestazioni di lavoro straordinario (anche forfetizzato), per lavoro notturno ordinario, per lavoro supplementare;
- **indennità e maggiorazioni retributive** corrisposte in funzione di orario articolato su turni, orario a ciclo continuo o sistemi di “banca delle ore”;
- **indennità** di reperibilità, di disagio;
- **maggiorazioni retributive** per lavoro festivo;
- **premi** presenza, di rendimento, una tantum, “consolidati”;
- **compensi** erogati per R.O.L. residui o per periodi di ferie e permessi non fruiti;
- ...

a condizione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività legati all'andamento economico dell'impresa.

La prassi: somme detassabili

Circolare n. 49/E 2008

Premi di rendimento, forme di flessibilità oraria, maggiorazioni retributive corrisposte in funzione di orari a ciclo continuo o sistemi di “banca delle ore”, indennità di reperibilità o di turno, premi e somme corrisposte una tantum, ecc., qualora comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa.

Circolare n. 59/E 2008

Lavoro festivo: Possono rientrare nello speciale regime di tassazione, là dove diano luogo a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all’andamento economico dell’impresa:

- le somme erogate al personale che presta la propria opera nelle festività in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, ciò anche per la quota di retribuzione per la prestazione svolta all’interno dell’orario contrattuale di lavoro (per esempio part-time di 30 ore settimanali che include anche la domenica);
- l’indennità o maggiorazione che viene corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (sia nel caso di riposo compensativo che di spostamento definitivo del turno di riposo), siano tenuti a prestare lavoro ordinario la domenica.

Lavoro notturno: “le somme erogate per il lavoro notturno ordinario in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate”.

Straordinario forfettizzato: si deve riferire all’intero importo corrisposto al lavoratore a titolo di straordinario forfettario indipendentemente dalla effettività di prestazioni lavorative eccedenti l’orario normale.

La prassi: somme detassabili

Circolare n. 59/E 2008

Premi di produttività e somme erogate per incremento della produttività ed efficienza: le somme erogate ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. c), vanno intese in senso ampio stante la finalità del provvedimento; si possono menzionare, a titolo esemplificativo, i compensi erogati per R.O.L. residui o per periodi di ferie e permessi non fruiti entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ovvero i premi comunque legati a risultati di efficienza organizzativa come, per esempio, i premi presenza (Interpello n. 25 del 20 marzo 2009 del Ministero del lavoro) ovvero i premi erogati in caso del mancato verificarsi di infortuni in azienda.

Possono rientrare nella misura anche le **indennità o maggiorazioni di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni**, stante il fatto che l'organizzazione del lavoro a turni costituisce di per sé una forma di efficienza organizzativa, così come le speciali indennità aggiuntive che diano luogo a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché le somme erogate per lo svolgimento di mansioni promiscue e intercambiabilità e, in generale, tutti gli altri emolumenti, anche riconosciuti in misura fissa e stabile, purché connessi, nel loro complesso, a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e ad altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa (così, può considerarsi "agevolabile" l'eventuale quota fissa di un premio composto anche da una quota variabile, legata ai richiamati elementi di valutazione dell'andamento aziendale).

La prassi: somme detassabili

Risoluzione n. 83/2010

Indennità o maggiorazioni di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base ad un orario su turni, stante il fatto che “l’organizzazione del lavoro a turni costituisce di per sé una forma di efficienza organizzativa”.

Peraltro l’agevolazione compete a prescindere dal fatto che l’organizzazione del lavoro a turni sia adottata per la prima volta dall’impresa ma anche nel caso in cui questa applichi un nuovo e più ampio schema di turnazione che determini “incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all’andamento economico dell’impresa”. Tale affermazione conferma quanto già chiarito dalla circolare n. 49 che sottolinea come gli elementi di produttività ed efficienza non debbano necessariamente essere nuovi o innovativi rispetto al passato.

Somme erogate a titolo di lavoro notturno ordinario, in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, sempre che le prestazioni di lavoro notturno diano luogo o siano comunque collegate ad incrementi di produttività, di competitività dell’impresa o ad altri elementi connessi all’andamento economico dell’impresa.

Erogazioni relative alle prestazioni di lavoro straordinario a condizione che le stesse siano riconducibili ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all’andamento economico dell’impresa ...

La prassi: somme detassabili

Circolare 47/E 2010

Lavoro straordinario per il quale sussista un vincolo di correlazione con i parametri di produttività. Il vincolo può sussistere sia nell'ipotesi di **straordinario cosiddetto "forfetizzato"**, reso dai dipendenti che non sono vincolati dall'orario di lavoro, sia per le altre tipologie di prestazione straordinaria di lavoro. Analogo criterio risulta valido per ricondurre nel beneficio fiscale le prestazioni di lavoro supplementare o reso sulla base di clausole elastiche.

Anche l'agevolazione delle retribuzioni relative alle prestazioni di lavoro notturno e di lavoro organizzato su turni è subordinata al perseguimento di un incremento di produttività.

Risoluzione 130/E 2010

Il lavoro a turni deve ritenersi in linea di principio riconducibile nel regime di tassazione agevolato, così come vi rientra, se correlato ad incrementi di produttività, competitività e redditività, il lavoro notturno, compreso quello reso da lavoratori non turnisti

La detassazione nel 2011: il contratto di produttività (d.l. 78/2010, art. 53)

1. Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le 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 sono soggette a una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.
2. Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 **le somme di cui al comma 1** beneficiano altresì di uno **sgravio dei contributi** dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziare a tal fine ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 1, comma 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.
3. Il Governo, sentite le parti sociali, provvederà alla determinazione del sostegno fiscale e contributivo previsto nei commi 1 e 2 entro il 31 dicembre 2010

Legge Finanziaria 2011 Art. 1, comma 47

In attuazione dell'articolo 53, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni [...] all'articolo 5, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni [...] le parole: «31 dicembre 2010» sono sostituite dalle seguenti: «**31 dicembre 2011**». Per il periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 la disciplina richiamata nel primo periodo del presente comma si applica ai titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2010, a 40.000 euro. Ai fini dell'applicazione dei primi due periodi del presente comma, l'annualità indicata nei periodi secondo e terzo del comma 1 dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, e successive modificazioni, si considera riferita all'anno 2010..

I benefici per il 2011

AMBITO DI APPLICAZIONE:

Somme erogate dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 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.**

DETASSAZIONE: Imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, applicata dal sostituto d'imposta (come per i precedenti anni).

LIMITI: Importo complessivo delle somme non superiore a **6.000 euro lordi.**

SOGGETTI: Prestatori di lavoro subordinato appartenenti al settore privato, che, nel 2010, abbiano percepito un **reddito non superiore a 40.000 euro.**

La novità 2011: il ruolo della contrattazione

Somme erogate in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali: non detassabili le somme corrisposte sulla base di premi legati alla produttività o all'incentivazione stabiliti sulla base di **pattuizioni personali o come **atti unilaterali dell'imprenditore**.**

Forme di collegamento tra le voci retributive e la produttività (circ. 3E/2011)

- a) **rinvio ad accordo collettivo già esistente**, di livello aziendale o territoriale
- b) **stipula di un nuovo accordo collettivo**, a livello territoriale o (validi anche anche accordi quadro, cioè validi per una pluralità di settori) o aziendale (anche essere di rilevanza nazionale come in caso di imprese con pluralità di impianti e siti produttivi).

E' sufficiente che i contratti prevedano modalità di organizzazione del lavoro che siano, in base a una valutazione della parte datoriale, tali da perseguire una maggiore produttività e competitività aziendale, senza che sia necessario che l'accordo o il contratto collettivo espressamente e formalmente dichiarari che le somme corrisposte siano finalizzate a incrementi di produttività.

Decontribuzione 2011

1) Contratto di produttività: Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 **le somme di cui al comma 1** beneficiano altresì di uno **sgravio dei contributi** dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro **nei limiti delle risorse stanziata a tal fine ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 1, comma 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.**

2) Finanziaria 2011 Lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro previsto dall'articolo 53, comma 2, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito [...] è concesso per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2011, **con i criteri e le modalità di cui all'articolo 1, commi 67 e 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247,** nei limiti delle risorse stanziata a tal fine per il medesimo anno 2011 ai sensi del quarto periodo dell'articolo 1, comma 68, della citata legge n. 247 del 2007.

3) Legge 247/2010 

Decontribuzione 2011

Legge 247/2007, art. 1, comma 67-68

67. [...] In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010, è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso **sulla base dei seguenti criteri**:

- a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse allo sgravio è stabilito entro il **limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita**;
- b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), **lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro e' fissato nella misura di 25 punti percentuali**;
- c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori e' pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a).

68. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di attuazione del comma 67, anche con riferimento all'individuazione dei criteri di priorità sulla base dei quali debba essere concessa, nel rigoroso rispetto dei limiti finanziari previsti, l'ammissione al beneficio contributivo, e con particolare riguardo al monitoraggio dell'attuazione, al controllo del flusso di erogazioni e al rispetto dei tetti di spesa.

Detassazione (e decontribuzione) nel 2012: d.l. 6 luglio 2011 n. 98 (manovra economica 2)

DISPOSIZIONI PER LO SVILUPPO

Contrattazione aziendale

Art. 26

Per l'anno 2012 le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali **sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** 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, **compresi i contratti aziendali sottoscritti ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e Ugl**, sono assoggettate ad una **tassazione agevolata** del reddito dei lavoratori e beneficiano di uno **sgravio dei contributi** dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro. Il Governo, sentite le parti sociali, provvede entro il 31 dicembre 2011 alla determinazione del sostegno fiscale e contributivo previsto nel presente comma nei limiti delle risorse stanziare con la legge di stabilità' ovvero previste a tali fini dalla vigente legislazione.

Accordo quadro riforma degli assetti contrattuali 22 gennaio 2009

[...] 2. il **contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria**: avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa; **avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale** [...]

[...] 9. **per il secondo livello di contrattazione** come definito dalle specifiche intese - parimenti a vigenza triennale - **le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti**

Accordo interconfederale 28.6.2011 fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL, UIL + UGL

- [...] 7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;
8. le parti con il presente accordo intendono dare **ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.**

Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità (art. 8 d.l. 13 agosto 2011 n. 138)

1. I contratti collettivi di lavoro **sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.**
2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione incluse quelle relative:
 - a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
 - b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
 - c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
 - d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
 - e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.
3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Legge 183/2011: Legge di stabilità 2012 art. 22

6. Al fine di armonizzare il quadro normativo in tema di incentivi fiscali e contributivi alla contrattazione aziendale e in tema di sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità, la **tassazione agevolata** del reddito dei lavoratori e lo **sgravio dei contributi** [...], **applicabili anche alle intese di cui all'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138**, [...] sono riconosciuti in relazione a quanto previsto da contratti collettivi di lavoro **sottoscritti** a livello aziendale o territoriale da 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. All'articolo 26 del citato decreto-legge n. 98 del 2011, le parole: «, *compresi i contratti aziendali sottoscritti ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e Ugl*» sono soppresse.

7. Per l'anno 2012 ciascuna **regione**, conformemente al proprio ordinamento, può disporre la deduzione dalla base imponibile dell'**imposta regionale sulle attività produttive** delle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da contratti collettivi aziendali o territoriali di produttività di cui all'articolo 26 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111. [...]

Legge 183/2011: Legge di stabilità 2012 art. 33

12. In attuazione dell'articolo 26 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012 sono prorogate le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126. L'agevolazione di cui al primo periodo trova applicazione nel limite massimo di onere di 835 milioni nel 2012 e 263 milioni nell'anno 2013. Con **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze**, al fine del rispetto dell'onere massimo fissato al secondo periodo, e' stabilito **l'importo massimo assoggettabile all'imposta sostitutiva** prevista dall'articolo 2 del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126, nonché **il limite massimo di reddito annuo** oltre il quale il titolare non può usufruire dell'agevolazione di cui al presente articolo.

13. All'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni, le parole: «Negli anni 2009, 2010 e 2011» sono sostituite dalle seguenti: «Negli anni 2009, 2010, 2011 e 2012». Ai fini dell'applicazione del periodo precedente, **il limite di reddito indicato nelle disposizioni ivi richiamate e' da riferire all'anno 2011.**

14. Lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro previsto dall'articolo 26 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, e' concesso per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012, con i criteri e le modalità di cui all'articolo 1, commi 67 e 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, nei limiti delle risorse stanziare a tal fine per il medesimo anno 2012 ai sensi del quarto periodo dell'articolo 1, comma 68, della citata legge n. 247 del 2007.

LABOUR LAWYERS

Per approfondimenti e documentazione:

A. Corvino, J. Tschöll, Salari e produttività nelle mani della contrattazione (edizione aggiornata), Bollettino Speciale Adapt 12 maggio 2011, n. 26, www.adapt.it

Avv. Alessandro Corvino
alessandro.corvino@labourlawyers.it