

Dopo l'accordo. I tasselli mancanti per la completa attuazione

Sette punti dell'intesa da tradurre in pratica

Alessandro Rota Porta

Le linee programmatiche per la crescita della produttività sono ormai nero su bianco. Eppure, nonostante l'intesa sottoscritta il 21 novembre abbia gettato le basi per favorire i processi incentivanti, mancano ancora diverse tessere prima che il puzzle possa definirsi completato. Perché si possano raggiungere gli obiettivi indicati, infatti, devono essere percorsi molti passaggi, dall'esito quanto mai incerto, soprattutto con riguardo alla tempistiche di realizzazione: peraltro, la piena attuazione dei sette punti in cui si articola il documento dipenderà sia dall'azione del Governo sia da quella delle parti sociali.

Con riferimento al capitolo degli sgravi sul salario di produttività, l'ultima parola spetterà a un Dpcm da emanare entro il 15 gennaio 2013, di concerto con il ministero dell'Economia. Sarà questo atto a disciplinare la «speciale agevolazione»: il meccanismo dovrebbe ricalcare quello ormai consolidato della detassazione con imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali pari al 10%, così come indicato nel documento programmatico, ma oggi non sono ancora noti né i limiti di reddito con cui sarà possibile godere dell'incentivo, né il tetto massimo di salario detassabile.

Va inoltre ricordato che la de-

tassazione dei salari di produttività è una misura ancora "sperimentale" e destinata a ridursi notevolmente per i prossimi anni (fino a 200 milioni di risorse disponibili nel 2015), sebbene le parti sociali ne abbiano chiesto a gran voce la strutturabilità.

A vivere questo clima di incertezza non sono soltanto i lavoratori, che possono vedere incrementato il loro salario, ma anche le imprese che attendono di conoscere l'effettiva disciplina della decontribuzione. I benefici

LA PRIMA TAPPA

Un decreto dovrà regolare gli aspetti tecnici dei nuovi bonus fiscali e contributivi per i salari di produttività

sui salari premiali non seguono infatti lo stesso percorso dell'agevolazione fiscale ma sono stati riagganciati dalla riforma del lavoro ai criteri disposti dal protocollo welfare (legge 247/2007): secondo questa norma, gli importi del bonus devono essere legati a salari variabili e incerti nel pagamento e nell'ammontare, oltre a essere definiti annualmente attraverso un decreto attuativo, che interviene però a giochi fatti.

L'auspicio è che le parti socia-

li, nell'attuazione dell'accordo sulla produttività, tengano conto di questa discrasia, quantomeno dando impulso alla realizzazione di intese suscettibili di godere sia della detassazione, sia della decontribuzione.

Gli altri punti dell'intesa dovranno invece trovare la loro strada nella concertazione, attraverso un «sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato», cioè, nell'azione congiunta Governo-parti sociali (ad esempio, sul tema della democrazia economica, della gestione delle situazioni di crisi, della solidarietà intergenerazionale).

Allo stesso modo dovranno essere i contratti collettivi ad affidare - per via delegata - alla contrattazione di secondo livello la gestione delle materie e delle modalità che possono favorire il raggiungimento di target di competitività, anche destinando una quota di salario agli elementi individuati dalle intese aziendali.

Da notare come alcuni principi del tanto discusso articolo 8 del Dl 138/2011, in tema di contrattazione di prossimità, siano implicitamente ripresi dall'accordo, che intende affidare alla contrattazione collettiva il centro di regolazione di tematiche oggi disciplinate in via esclusiva dalla legge, come l'equivalenza delle mansioni o la ridefinizione dei sistemi di orari.

© RIPRODUZIONE RISERVATA