



ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI SINDACATI (CSI) E ALLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

SEDE NAZIONALE
00187 ROMA VIA LUCULLO, 6
TELEFONO 06 47531
TELEFAX 06 4753208
E-MAIL: info@uil.it

SEDE EUROPEA
INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE
BOULEVARD ROI ALBERT II, 5
B-1210 BRUXELLES
TELEFONO 003222183055
E-MAIL: bruxelles@uil.it

IL SINDACATO DEI CITTADINI

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Data: **3 Aprile 2013**
Protocollo: **121/13/FM/cm**
Servizio: **Politiche Industria Contrattazione
Sviluppo Sostenibile Agricoltura Cooperazione**
Oggetto: **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
del 22 gennaio 2013 sul criterio di detassazione del
salario di produttività.**

CIRCOLARE N. 25

- A tutte le strutture UIL

LORO SEDE

Inviando per Vostra opportuna conoscenza, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, del 22 gennaio 2013 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 29 marzo scorso.

Il DPCM è la riproposizione del criterio di detassazione del salario di produttività con riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione.

La pubblicazione è ritardata per un esame prolungato della Corte dei Conti che aveva creato qualche preoccupazione da parte nostra ed aveva indotto alcune realtà sindacali, tra quelle che non avevano aderito all'accordo da cui il decreto ha avuto origine, a rivendicare la validità della loro opposizione.

Il Decreto pubblicato sgombra il campo da queste velleità e, sullo stesso, il Ministero del Lavoro ha emanato la circolare attuativa, che alleghiamo, che chiarisce alcuni importanti punti applicativi.

Forniremo nei prossimi giorni un esame più approfondito della problematica, con l'intento di rendere pienamente efficace una misura importantissima per portare reddito ai lavoratori e che noi riteniamo debba essere consolidata e reso stabile.

Fraterni saluti.

IL SEGRETARIO CONFEDERALE
(Paolo Carcassi)



Al Presidente del Consiglio dei Ministri

di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze

VISTO il comma 481 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), che dispone la proroga nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2013 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione, nel limite massimo di 950 milioni di euro nel 2013 e di 400 milioni di euro nel 2014 e prevedendo che con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nel rispetto del richiamato onere massimo, siano stabilite le relative modalità di attuazione;

VISTO il comma 482 del medesimo articolo 1 della legge 228 del 2012, secondo cui le misure di cui al comma 481 si applicano con le medesime modalità anche per il periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014 entro il limite massimo complessivo di 800 milioni di euro, prevedendo che il relativo onere non possa essere superiore a 600 milioni di euro per l'anno 2014 e a 200 milioni di euro per l'anno 2015 e fissando il termine per l'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al terzo periodo del medesimo comma 481 al 15 gennaio 2014;

VISTO l'accordo in data 21 novembre 2012, recante: "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia", e in particolare la premessa nel punto in cui le Parti stipulanti "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%", nonché le previsioni di cui al punto 7, in tema di contrattazione collettiva per la produttività;

RITENUTO, pertanto, di definire le misure sperimentali di cui al citato comma 481 dell'articolo 1 della legge n. 228 del 2012 in termini di tassazione agevolata del reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

DECRETA:

Art. 1

(Oggetto e misura dell'agevolazione)

1. Nel limite delle risorse di cui al comma 481 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), per il periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013, le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (di seguito denominati, a tutti i fini di cui al presente decreto, "contratti"), 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, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento.

2. L'imposta sostitutiva di cui al comma 1 trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2012, ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2012 all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.

3. La retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva di cui al comma 1, non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2013, ad euro 2.500 lordi.

4. Restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'articolo 2 del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.

Art. 2

(Retribuzione di produttività)

1. Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1, per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione, o, in alternativa, le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento di seguito indicate:

- a) ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;
- b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- c) adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;

- d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

Art. 3
(Procedimento e monitoraggio)

1. Al fine di consentire il monitoraggio dello sviluppo delle misure di cui al presente decreto e la verifica di conformità degli accordi alle disposizioni del presente decreto, i datori di lavoro provvedono a depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del presente decreto.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro, provvede alla raccolta e al monitoraggio dei contratti depositati ai sensi del presente articolo.

3. Entro il 30 novembre 2013 il Governo procede, anche sulla scorta di elementi risultanti dal monitoraggio di cui al comma 2, a un confronto con le parti sociali, al fine di acquisire elementi conoscitivi in ordine all'applicazione dei contratti e all'effettiva idoneità delle previsioni di cui all'articolo 2 a conseguire gli obiettivi di incremento della produttività, anche al fine di orientare le successive determinazioni in materia.

Il presente decreto è inviato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 22 GEN. 2013





CIRCOLARE N. 15/2013



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 03/04/2013
Prot. 37 / 0006009 / MA005.A002

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei
Rapporti di Lavoro

Agli indirizzi in allegato

Oggetto: art. 1, comma 481, L. n. 228/2012 – misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro – D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

L'art. 1, comma 481, della L. n. 228/2012 ha prorogato le “*misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro*” già previste in passato, rimandando ad un apposito D.P.C.M. l'indicazione delle modalità di attuazione dell'agevolazione.

Tali modalità sono state definite con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013), al quale occorre dunque far riferimento per applicare correttamente l'agevolazione, finanziata con 950 milioni di euro per l'anno 2013, 400 milioni per l'anno 2014 e 200 milioni per il 2015.

Oggetto e misura dell'agevolazione

Nel limite delle risorse anzidette, il Decreto ha stabilito che le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività – la cui nozione sarà meglio declinata in seguito – sono soggette ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

L'erogazione di tali somme deve avvenire “*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*”.

Tale formulazione risulta in parte diversa rispetto a quanto già previsto in relazione all'analogo strumento agevolativo nel 2012 dall'art. 26 del D.L. n. 98/2011 (conv. da L. n. 111/2011).

In particolare va evidenziato che il Decreto introduce il requisito secondo il quale i contratti collettivi in questione devono essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della

maggior rappresentatività comparata sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda. Sia il riferimento alle rappresentanze sindacali operanti “*in azienda*” (e non propriamente “Rappresentanze Sindacali Aziendali”), sia quello agli accordi interconfederali vigenti, fra i quali pertanto l’accordo del 23 luglio 1993 e successivi, lasciano inoltre intendere che il Legislatore voglia indicare tanto le RSA che le RSU.

Resta ferma la possibilità, per le aziende prive di rappresentanze sindacali in ambito aziendale, di sottoscrivere contratti con una o più associazioni dei lavoratori a livello territoriale.

In ogni caso, sia a livello territoriale che a livello aziendale, i contratti dovranno essere sottoscritti da associazioni dei lavoratori in possesso del grado di rappresentatività richiesto. Non potranno viceversa essere tenuti in considerazione, ai fini della applicabilità dell’agevolazione, eventuali contratti nazionali di categoria.

Secondo l’art. 1 del Decreto, inoltre:

- l’imposta sostitutiva trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato in relazione ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell’anno 2012 ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate, sempre nel 2012, alla analoga agevolazione prevista dall’art. 2 del D.L. n. 93/2008 (conv. da L. 126/2008);

- la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell’imposta sostitutiva non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell’anno 2013, ad euro 2.500 lordi;

- restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell’art. 2 del citato D.L. n. 93/2008, in materia di formazione del reddito ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente, alla applicabilità della imposta sostitutiva da parte del sostituto d’imposta, all’accertamento, alla riscossione, alle sanzioni ed al contenzioso.

Su tali contenuti dell’art. 1 si rinvia a specifici chiarimenti che potranno essere forniti dall’Agenzia delle entrate.

Retribuzione di produttività

L’art. 2 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 fornisce la definizione della “*retribuzione di produttività*” ai fini dell’applicazione del regime fiscale agevolato.

Il Decreto stabilisce anzitutto che “*per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione*”.

Trattasi pertanto di voci retributive separatamente valorizzate all’interno della contrattazione collettiva, suscettibili di variazione in relazione all’andamento dell’impresa. Più in particolare tali

voci possono variare sulla base di **indicatori quantitativi** che vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento della produttività in senso lato e quindi anche ad una “efficientazione” aziendale. Tali voci retributive possono infatti far riferimento **alternativamente** ad indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione e pertanto è sufficiente la previsione della correlazione ad uno solo di essi da parte della contrattazione collettiva per l’applicabilità della agevolazione. In ogni caso deve trattarsi di importi collegati ad indicatori quantitativi e che possono essere anche incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare.

A titolo puramente esemplificativo, tali voci possono essere collegate:

- all’andamento del fatturato;
- ad una maggior soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui si dà riscontro;
- a minori costi di produzione a seguito dell’utilizzo di nuove tecnologie;
- alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL);
- a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
- a premi di rendimento o produttività (quali ad es. quelli che già fruiscono dello sgravio contributivo ai sensi dell’art. 1, comma 67, della L. n. 247/2007) ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall’azienda come: a ciclo continuo, sistemi di “banca delle ore”, indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- ai ristorni ai soci delle cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività come sopra specificato.

Qualora, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della produttività, gli accordi collettivi territoriali o aziendali prevedano, in particolare:

- modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda;
- modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. lavoro domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell’utilizzo degli impianti e dell’organizzazione del lavoro,

tali modifiche potranno comportare l’applicazione della agevolazione sulle corrispondenti quote orarie ed eventuali maggiorazioni, agevolazione cumulabile con quella riconosciuta sui premi di produttività.

In via alternativa il Decreto introduce una ulteriore definizione di retribuzione di produttività, intendendo per essa le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di **almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di seguito elencate**:

a) ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;

b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;

c) adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, nel rispetto dell'art.4 della L. n. 300/1970, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;

d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica, nel rispetto dell'art. 13 della L. n. 300/1970.

In sostanza, in questa seconda ipotesi, il Decreto prevede l'applicabilità della agevolazione qualora si dia esecuzione a contratti collettivi che prevedano **congiuntamente** l'introduzione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle lett. a), b), c), e d).

Tali interventi migliorativi possono dunque consistere, anche in tal caso a titolo puramente esemplificativo, nella introduzione di turnazioni orarie che consentano un più efficiente utilizzo delle strutture produttive, unitamente alla distribuzione delle ferie che consenta un utilizzo continuativo delle stesse strutture, nonché in una più ampia fungibilità di mansioni tale da consentire un impiego più flessibile del personale.

Va peraltro evidenziato che le due nozioni di "*retribuzione di produttività*" possono coesistere all'interno del medesimo contratto collettivo e pertanto appare possibile dare esecuzione ad entrambe le fattispecie, pur sempre però nel rispetto di tutte le condizioni previste dal Decreto in ordine alla applicabilità della agevolazione. A titolo puramente esemplificativo, pertanto, sarà possibile prevedere l'erogazione di voci retributive per un importo di euro 1.500 in esecuzione della prima nozione di "*retribuzione di produttività*" e di euro 1.000 in esecuzione della seconda (restando pertanto fermo il limite complessivo di euro 2.500 lordi). In quest'ultimo caso permane ovviamente l'obbligo di dare esecuzione ad almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle citate lett. a), b), c), e d), altrimenti non si potrebbe considerare pienamente realizzata la seconda nozione di "*retribuzione di produttività*" prevista dal Decreto.

In ogni caso va osservato che la rispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal Legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti.

Procedimento e monitoraggio

L'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 introduce alcune disposizioni di carattere procedurale finalizzate sia al monitoraggio "*dello sviluppo delle misure*" in esame, sia la "*verifica di conformità degli accordi*" alle disposizioni dello stesso Decreto.

È dunque previsto che i datori di lavoro siano tenuti a "*depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del presente Decreto*".

Sul punto va anzitutto chiarito che, per i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del D.P.C.M., il termine di 30 giorni per il deposito dei contratti non può che decorrere da tale data.

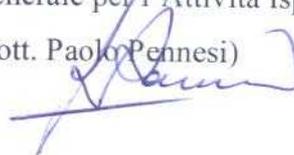
In ogni caso l'agevolazione non potrà applicarsi per il periodo anteriore alla data di sottoscrizione del contratto collettivo al quale è data esecuzione (per un contratto sottoscritto pertanto il 1° febbraio sarà possibile applicare l'agevolazione solo a partire da tale mese, senza possibilità di far "retroagire" l'efficacia delle previsioni collettive). Ciò evidentemente non vale in relazione alla corresponsione di voci retributive corrisposte solo al termine di un periodo annuale (ad es. corresponsione di premi di produttività sulla base delle risultanze circa il realizzarsi di obiettivi su base annua). Inoltre, per i contratti sottoscritti in vigenza della previgente disciplina che prevedano l'erogazione di una "*retribuzione di produttività*" coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del D.P.C.M., sarà possibile l'applicazione dell'agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno; in tal caso la "*autodichiarazione*" – di seguito indicata – sarà evidentemente volta a confermare la corrispondenza dei contenuti del contratto con le condizioni stabilite dal Decreto.

Quanto alla "*autodichiarazione di conformità*" da allegare ai contratti depositati, anche al fine di una maggior semplificazione delle procedure, si ritiene che la stessa possa essere ricompresa all'interno degli stessi contratti e non necessariamente in un separato atto.

Per i contratti già depositati presso le Direzioni territoriali del lavoro a qualsiasi titolo sarà sufficiente che l'autodichiarazione indichi gli estremi di tali contratti, senza necessità di un nuovo deposito. L'autodichiarazione potrà essere inviata alla DTL anche tramite posta certificata e la data dell'invio sarà equiparata al deposito.

Da ultimo si precisa che, nel caso di accordi territoriali, l'invio nonché il deposito (da effettuarsi, in caso di accordi regionali, presso la DTL capoluogo di regione) potrà essere effettuato da una delle associazioni firmatarie e non necessariamente anche dalle imprese che applicano l'accordo.

Il Direttore generale per l'Attività Ispettiva
(Dott. Paolo Pennesi)



DP