



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 00322 / 2178838

IL SINDACATO DEI CITTADINI

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Roma, 06 novembre 2015
Protocollo:36/'15/TB/mt/mm
Servizio: Contrattazione Privata e Politiche Settoriali
Rappresentanza e Rappresentatività

A tutte le Strutture UIL

LORO SEDI

Oggetto: **detassazione premi di produttività 2016**

Carissimi,

il disegno di legge di stabilità, attualmente in discussione al Senato, all'articolo 12 (Regime fiscale dei premi di produttività) ripristina, dopo l'interruzione del 2015, la tassazione sostitutiva al 10% per le somme erogate ai lavoratori in esecuzione di contratti di secondo livello, aziendali o territoriali (di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 81/2015), contenenti previsioni volte all'aumento della produttività.

Prima di entrare nel merito delle novità introdotte, ripercorriamo brevemente i vari provvedimenti legislativi che si sono susseguiti in materia.

Tale incentivo fiscale fu introdotto per la prima volta, in via sperimentale, nel 2008 (art.2 Decreto legge 93/2008, convertito con Legge 126/2008) e prevedeva la possibilità di sottoporre a tassazione agevolata somme erogate a livello aziendale:

- a) per prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;
- b) per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche con esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima della data di entrata in vigore di tale provvedimento;
- c) in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

La circolare n.49 dell'Agenzia delle Entrate dell'11 luglio 2008 aggiunse a tale elenco alcune specifiche, tra le quali la possibilità di assoggettare alla tassazione agevolata anche le maggiorazioni legate al lavoro notturno.

Già nel 2008 il legislatore prevedeva due limitazioni al suo utilizzo: il totale annuo detassato non poteva superare i 3.000 euro e potevano usufruire di essa esclusivamente i lavoratori in possesso, nell'anno precedente a quello nel quale si usufruisce della tassazione agevolata, di un reddito da lavoro dipendente inferiore a 30.000 euro.

La previsione in oggetto venne poi reiterata, con diverse modifiche, fino al 2014.

In particolare, per gli anni 2009/2010 il totale detassabile venne fissato in 6.000 euro annui, mentre il reddito necessario per usufruirne innalzato a 35.000 euro.

Questa normativa, di per sé di semplice applicazione, ha fatto sì che hanno potuto accedere a questo incentivo 900 mila lavoratori nel 2008, 2,7 milioni nel 2009 e circa 6 milioni nel 2010.

Nel 2011 venne poi prorogata la detassazione prevista per il 2010 senza alcuna modifica normativa conservando il limite di 6.000 euro annui e aumentando a 40.000 il reddito da lavoro dipendente necessario per accedervi. Nel 2012, invece, la legge 183 del 2011 (legge di stabilità 2012) prorogò anch'essa questo istituto abbassando, però, a 2.500 euro annui l'importo detassabile e stabilendo in 30.000 euro il reddito da lavoro dipendente.

L'impianto normativo che sottende alla concessione dell'applicazione dell'aliquota sostitutiva al 10%, subisce, invece, significative modifiche a partire dal 2013.

Infatti, l'istituto venne prorogato con il comma 481, dell'articolo 1, della legge 228/2012 (legge di stabilità 2013) il quale prevede uno stanziamento a questa finalità pari a 950 milioni di euro nel 2013 e 600 nel 2014, rimandando ad un apposito Dpcm il compito di individuare le modalità di fruizione di tale agevolazione.

Quest'ultimo venne emanato il 22 gennaio 2013 e fissa in 2.500 euro l'importo massimo detassabile e in 40.000 euro il reddito, sempre dell'anno precedente a quello di godimento, che dà diritto alla detassazione.

Tale Dpcm introdusse, per la prima volta, la nozione di **“retribuzione di produttività”**, declinata come **“voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione”**.

In alternativa a questo, venne concessa l'agevolazione in esecuzione di contratti di secondo livello contenenti l'attivazione di almeno una misura in almeno tre aree di intervento che così riassumiamo:

- 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 qualità 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.

Inoltre, esso introduce, al fine di monitorare lo sviluppo di questa misura, l'obbligo per i datori di lavoro di depositare entro trenta giorni dalla loro stipula i contratti di secondo livello presso la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) competente, con allegata una autodichiarazione di conformità alle disposizioni dello stesso Dpcm al fine di poter godere della detassazione. Mentre per i contratti sottoscritti prima del 22 gennaio 2013 i trenta giorni decorrono dall'entrata in vigore del Dpcm.

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri fu poi seguito da una Circolare del Ministero del Lavoro (n. 15 del 3 aprile 2013) e da una dell'Agenzia delle entrate (n.11 del 30 aprile 2013) entrambe volte a specificare le previsioni in esso contenute.

In particolare, la circolare del Ministero del Lavoro fornì una lista di una serie di indici, a titolo puramente esemplificativo, utili a produrre un miglioramento della produttività in senso lato ed una "efficientazione" aziendale:

- andamento del fatturato
- maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;
- prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL di categoria;
- premi di rendimento o produttività, ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall'azienda come: a ciclo continuo, sistema di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;

- modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda;
- modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad esempio 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 CCNL di categoria e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro.

Tale indice costituì, di conseguenza, una “guida alla detassazione” che le OO.SS e le aziende hanno seguito nello stipulare gli accordi aziendali o territoriali.

A tutto questo sistema, però, sottende la difficoltà oggettiva nel quantificare indicatori legati ad aumenti di qualità ed efficienza, i quali di per sé, oltre a dare spesso nel lungo periodo i risultati auspicati, sono difficilmente trasformabili in quote economiche.

In particolare su questo ultimo aspetto, tra gli altri, la Confindustria sollevò una richiesta di chiarimenti al Ministero del Lavoro, il quale ha risposto con l'interpello n.21/2013 del 1 luglio dello stesso anno ribadendo che **“proprio il riferimento alla “qualità” o, ancor più, alla “innovazione” consente di sostenere che tali indicatori non costituiscono necessariamente una “fotografia” di un incremento del fatturato aziendale ma è sufficiente che siano comunque suscettibili di una “contabilizzazione” da parte dell’impresa. Ciò consente di dire che anche la modifica degli orari aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge”**.

L’incertezza normativa, e, in ogni caso, la non facile interpretazione dei diversi provvedimenti fecero sì che, in larga parte, fossero detassati esclusivamente i premi di produzione con importi variabili. I quali, in molti casi, non hanno compensato completamente la somma lorda individuata annualmente (in quel caso pari a 2.500 euro) per singolo lavoratore.

Per l'anno 2014 furono stanziati a tale finalità 600 milioni da utilizzare secondo le modalità già indicate per il 2013. Il Dpcm del 19 febbraio 2014, infatti, si limitò ad individuare in 3.000 euro lordi la somma massima detassabile per singolo lavoratore e a fissare in 40.000 euro il reddito da lavoro dipendente che dà diritto alla agevolazione.

Per il 2015, invece, non è stata prevista alcuna forma di detassazione e, di conseguenza, i premi di produttività, così come gli altri indicatori che in questo campo rientrano, sono stati assoggettati a tassazione ordinaria.

Come dicevamo all'inizio, la legge di stabilità 2016 all'articolo 12 reintroduce la tassazione agevolata dei salari di produttività stanziando a tale finalità 430 milioni per il 2016, e 589 per il 2017 e 2018.

Essa, inoltre, individua (comma 2) in 2.000 euro l'importo massimo detassabile e in 50.000 euro (comma 4), sempre riferito all'anno precedente, il reddito che dà diritto alla agevolazione.

Oltre alla ridefinizione degli aspetti economici l'articolo 12 della succitata legge di stabilità introduce due novità:

- sarà possibile, tenute ferme le somme su indicate, assoggettare all'aliquota al 10% anche le somme erogate a titolo di partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa;
- si prevede la possibilità di optare per forme di welfare aziendale anche in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme erogate come premi di produttività o di partecipazione all'utile.

Per quanto riguarda questo ultimo punto, e in attesa di una verifica più puntuale nel merito, la novità risiede, secondo l'interpretazione a nostro modo di vedere più plausibile, nel fatto che tutte le prestazioni di welfare, disciplinate dall'articolo 51 comma 2 della legge 917/1986 (TUIR), che saranno previste dai contratti collettivi aziendali o territoriali, tenuto conto dei limiti economici stabiliti dallo stesso TUIR, saranno esenti da tassazione.

E ciò anche se esse, per scelta del lavoratore, fossero godute in sostituzione, in tutto o in parte, del premio variabile.

Precedentemente, infatti, solo alcune delle prestazioni di welfare contenute nell'articolo 51 della suddetta legge potevano essere disciplinate in accordi sindacali mentre altre dovevano risultare, per essere assoggettate a tassazione zero, elargizioni unilaterali da parte dell'azienda.

Inoltre, data la previsione contenuta nel nuovo comma 3-bis dell'articolo 51 del TUIR, tali prestazioni potranno essere corrisposte attraverso dei voucher (anche in formato elettronico).

Altra novità consiste nella possibilità di estendere il limite di 2.000 euro detassabili a 2.500 nel caso in cui le aziende coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

L'esplicitazione di tale previsione è demandata a un decreto interministeriale (Ministero del Lavoro e Ministero dell'Economia) previsto al comma 6, il quale dovrà essere emanato entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di stabilità.

Tale decreto, che sostituisce di fatto i Dpcm, avrà anche il compito di stabilire i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed

innovazione e, in via generale, le modalità attuative di tutte le previsioni contenute dall'articolo 12 della legge di stabilità.

Visti i diversi ed ampi campi di intervento del suddetto Decreto, la Uil ritiene fondamentale che esso sia concordato con le Parti sociali. Al fine di vigilare sulla sua compatibilità e rispondenza alle reali necessità della contrattazione di secondo livello nel nostro Paese e, allo stesso tempo, di renderlo di facile lettura e, di conseguenza, di semplice applicazione.

In quest'ottica, riteniamo di estrema importanza che i criteri e gli indicatori che saranno individuati siano in grado di permettere la piena utilizzazione degli importi massimi previsti dalla legge (2.000 euro o 2.500). Evitando, quindi, di incorrere nelle difficoltà già rilevate nel 2013 e 2014 che hanno reso di fatto complicato applicare la tassazione agevolata fino al totale raggiungimento delle somme a tale fine preposte.

Infine, ribadiamo la necessità di rendere strutturale questo istituto in modo da dare certezze sul lungo periodo sia ai lavoratori che alle stesse aziende.

Ci riserviamo, in caso di nuovi documenti sulla materia, di inviarvi ulteriori considerazioni tecniche circa l'oggetto della presente circolare.

La Segretaria Confederale
Tiziana Bocchi



Allegati/2