

## Breve commento all' Accordo Interconfederale 24 aprile 2013 sulle misure sperimentali per l'incremento della produttività

L'accordo interconfederale sottoscritto con Cgil, Cisl e Uil il 24 aprile, mira a determinare le premesse per una più ampia applicazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività, prorogate per il 2013 (cd. detassazione).

Secondo uno schema già condiviso negli anni precedenti, al testo dell'Accordo Interconfederale segue un modello di accordo quadro territoriale che potrà essere preso a riferimento o adottato per la definizione dei veri e propri accordi su base territoriale.

Come chiarito anche nella circolare del Ministero del lavoro n. 15 del 2013, il criterio generale è che l'agevolazione non potrà applicarsi per il periodo anteriore alla data di sottoscrizione dell'accordo territoriale.

In estrema sintesi, l'Accordo Interconfederale conferma l'impianto dell'accordo del 28 giugno del 2011 quanto alla funzione dei due livelli di contrattazione.

Come poi è reso ancor più esplicito nelle premesse del modello di accordo quadro territoriale, Confindustria conferma che la sede privilegiata per la definizione di premi di produttività ed altre forme di retribuzione incentivante, salve le specificità esistenti in singoli settori, è quella aziendale.

Le parti, però, anche a ragione dell'attuale situazione di crisi del nostro Paese, hanno ritenuto opportuno facilitare la definizione di intese, di livello territoriale, che consentano anche alle imprese prive di rappresentanza aziendale di applicare ai propri dipendenti le agevolazioni fiscali previste dal DPCM 22 gennaio 2013, a fronte di miglioramenti della produttività aziendale, intesa in senso lato, che conseguono ad una diversa gestione degli orari osservati in azienda. Dunque, l'accordo territoriale troverà applicazione per le imprese prive di rappresentanze sindacali in azienda.

In ordine ai veri e propri contenuti del modello di accordo territoriale, al punto 1 viene confermato un principio, già ampiamente condiviso tra le parti, ossia che le imprese aderenti al sistema di rappresentanza di CONFINDUSTRIA, prive di rappresentanze sindacali operanti in azienda, possono concludere accordi aziendali con le organizzazioni territoriali di categoria di Cgil, Cisl e Uil.

Trattandosi di veri e propri accordi aziendali, viene specificato che essi si applicano e vincolano tutti i dipendenti dell'impresa.

Va sottolineato che tutte le associazioni di CONFINDUSTRIA, aventi competenza sindacale, hanno la facoltà di prestare assistenza alle imprese che volessero definire gli accordi di cui al punto n. 1.

Al punto 2, che costituisce l'elemento centrale dell'accordo, viene anzitutto riconfermata la volontà di non alterare gli assetti della contrattazione nazionale, come si evince dal richiamo all'accordo del 28 giugno 2011 e dalla necessità di rispettare gli obblighi di contrattazione previsti dai ccnl.

Si prevede, però, una disciplina volta a dare concreta ed agevole attuazione al c.d. "primo canale" della retribuzione di produttività (cfr. news del 19 aprile 2013, pag. 3 e ss.) che non si identifichi con i veri e propri "premi di produzione".

In sostanza, si potrà applicare il beneficio della detassazione in relazione a quelle voci retributive erogate a fronte di prestazioni - così come individuate nella circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 2013 - che risultino, come diretta conseguenza dell'accordo territoriale, "diverse" da quelle rese in attuazione del regime di orari esistente in azienda prima della stipula dell'accordo territoriale. A tal fine, si ritiene che il parametro utile per definire la preesistente situazione aziendale sia l'organizzazione e la distribuzione degli orari osservata, in valore medio, nell'anno solare antecedente la definizione dell'accordo territoriale.

Mentre nel caso della contrattazione aziendale è sufficiente che le prestazioni rese in attuazione di un patto risultino conformi alle finalità perseguite dal DPCM (e ciò anche nell'ipotesi che tali patti siano stati conclusi prima dell'emanazione del DPCM, cosicché la "dichiarazione di conformità" è volta, appunto, a "certificare" la coerenza del patto aziendale pregresso con quelle finalità), nel caso della contrattazione territoriale, stante la sua "portata generale", è stato necessario fare riferimento alla situazione aziendale pregressa per fissare un parametro di raffronto sul quale fondare l'indicatore quantitativo di riferimento (voluta dal DPCM del 22 gennaio 2013 e dalla circolare ministeriale n. 15/2013) per l'applicabilità dell'agevolazione fiscale.

Ed infatti, coerentemente, al punto 4 dell'accordo si afferma testualmente che: *"l'agevolazione sarà riconosciuta sulla quota di retribuzione corrisposta, con le relative eventuali maggiorazioni, come conseguenza della modifica dell'orario attuata in azienda, modifica che costituisce l'indicatore quantitativo di riferimento sulla base del quale applicare il regime fiscale di cui alle norme richiamate in premessa"*.

Dunque, il datore di lavoro, in applicazione del patto territoriale, avrà l'opportunità di ottenere prestazioni lavorative "diverse" da quelle precedentemente svolte in azienda (nel senso chiarito in precedenza) e, sulle voci retributive erogate a fronte di queste prestazioni lavorative "diverse", potrà applicare il beneficio fiscale della detassazione. Il limite è costituito, oltre che dalle disposizioni inderogabili di legge, soltanto dalle disposizioni del contratto nazionale che prevedano apposite procedure negoziali per porre in essere eventuali modifiche nella distribuzione e organizzazione degli orari.

Dal punto di vista operativo, risulta, pertanto, opportuno e consigliabile che l'impresa priva di rappresentanze, per poter più agevolmente applicare il beneficio fiscale (ma anche al fine di evitare eventuali contestazioni), faccia il punto (operando un vero e proprio "quadro di raffronto") tra il regime degli orari generalmente osservato nell'anno precedente e le prestazioni "diverse" che riuscirà ad attuare in ragione dell'applicazione del beneficio della detassazione.

Tali prestazioni saranno, pertanto, quelle che potranno fruire del beneficio fiscale.

Come nei precedenti accordi in materia, viene prevista, al punto 3, l'applicazione del beneficio fiscale per tutte le sedi delle imprese multilocalizzate nonché (cfr. punto 5) ai lavoratori inviati in missione presso le imprese.

Sempre nel solco dei precedenti accordi in materia, si esplicita il carattere cedevole dell'accordo territoriale rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali e l'impegno delle parti a diffondere i contenuti dell'accordo tra i rispettivi associati.

Si sottolinea che, al punto 3, è già contenuta l'autodichiarazione di conformità. Si dovrà, pertanto, dar corso soltanto all'adempimento del deposito dell'accordo che, come già precisato dalla circolare n. 15/2013, potrà essere validamente effettuato anche da una sola delle associazioni firmatarie dell'accordo medesimo.