
La detassazione dei premi di produttività

di [Federico Gavioli](#)

Pubblicato il 7 Giugno 2014

anche per il 2014 è in vigore la tassazione agevolata dei premi di produttività ai dipendenti; analisi di tale agevolazione che spetta anche ai dipendenti degli studi professionali

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 98, del 29 aprile 2014, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 19 febbraio 2014, sono efficaci le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2014.

Il comma 481, dell'articolo 1, della legge 228/2012 (Legge di Stabilità 2012) proroga per il 2013 le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro.

Il successivo comma 482, proroga le suddette misure anche all'anno 2014; per il periodo di riferimento, a tali misure viene posto un limite massimo complessivo pari a 800 milioni di euro.

Il termine per l'emanazione delle norme di attuazione era fissato al 15 gennaio 2014; il D.P.C.M. è stato adottato il 19 febbraio 2014.

La tassazione agevolata dei contratti di produttività : una serie di proroghe

La tassazione agevolata dei contratti di produttività è stata introdotta dall'articolo 2, comma 1, lettera c, del decreto-legge n. 93/2008, originariamente in via transitoria e con carattere sperimentale. Il beneficio fiscale consiste nell'applicazione, sulle remunerazioni oggetto di agevolazione, di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali fissata in misura pari al 10%. A tale regime sono soggette, tra l'altro, le remunerazioni derivanti da incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché ad altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. In sostanza, si tratta della quota di retribuzione caratteristica del secondo livello di contrattazione collettiva legata alla produttività aziendale.

La tassazione agevolata dei contratti di produttività è stata successivamente prorogata al 2011 dall'articolo 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato con reddito annuo per lavoro dipendente fino a 40.000 euro e, successivamente, al 2012 dall'articolo 33, comma 12 della legge 183/2011, che ha rimesso a un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri la determinazione dell'importo massimo assoggettabile all'imposta sostitutiva e del limite massimo di reddito annuo entro il quale usufruire dell'agevolazione.

In attuazione di tale disposizione è intervenuto il D.P.C.M. 23 marzo 2012, che ha previsto per il periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012 la proroga delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro (previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c del D.L. 93/2008).

Tali misure hanno trovato applicazione entro il limite complessivo di 2.500 euro lordi con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2011, a 30.000 euro al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2011, all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2, del citato D.L. 93/2008.

Si fa presente, al riguardo, che i precedenti limiti, fissati dall'articolo 53 del D.L. n. 78 del 2010 per l'anno 2011 erano, rispettivamente, di 6.000 e 40.000 euro.

L'agevolazione trova applicazione nel limite massimo di onere di 950 milioni nel 2013 e 400 milioni nell'anno 2014.

Con il comunicato stampa del 22 gennaio 2013, il Governo ha annunciato la firma, da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri, del decreto che disciplina le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel 2013: il provvedimento assoggettava le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività a un'imposta del 10%.

Il comma 482 dell'articolo 1 della legge n. 228 del 2012, proroga le suddette misure all'anno 2014 (più precisamente, per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2014).

Rispetto a quanto previsto per l'anno 2013, la norma pone a tali misure un limite massimo complessivo pari a 800 milioni di euro, quantificando il relativo onere massimo in 600 milioni di euro per il medesimo anno 2014 e in 200 milioni di euro quello relativo all'anno 2015.

La detassazione per il 2014

Il D.P.C.M. del 19 febbraio 2014, prevede che nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2014, l'agevolazione di cui all'art. 1, c. 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2013, ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2013, all'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, c. 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, del 22 gennaio 2013.

La retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'agevolazione in commento, non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2014, ad euro 3.000 lordi.

Entro il 30 giugno 2014 il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dello sviluppo economico effettuano un monitoraggio sull'andamento della speciale agevolazione, anche al fine dell'eventuale adozione di specifiche proposte e iniziative di revisione.

I chiarimenti ministeriali

L'INPS con la circolare n. 15 del 3 aprile 2013, tuttora valida anche per il 2014, ha affermato che nel limite delle risorse prevista dalla Legge di Stabilità 2013, il D.P.C.M. ha stabilito che le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, 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 D.P.C.M. introduce il requisito secondo il quale i contratti collettivi in questione devono essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore 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 D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, tuttora valide, 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 2013 ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate, sempre nel 2013, 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 2014, ad euro 3.000 lordi;
- restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'articolo 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.

Retribuzione di produttività

Il D.P.C.M. del 22 gennaio 2013 fornisce la definizione della “*retribuzione di produttività*” ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato. Tale D.P.C.M. 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, c. 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 (i.e. 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 D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, 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 D.P.C.M. 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 lettere a), b), c), e d).

Tali interventi migliorativi possono dunque consistere, anche in tal caso a titolo puramente esemplificativo, nell'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 D.P.C.M. 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 3.000 lordi previsto per il 2014).

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 lettere a), b), c), e d), altrimenti non si potrebbe considerare pienamente realizzata la seconda nozione di *“retribuzione di produttività”* prevista dal D.P.C.M. del 22 gennaio 2013.

4 giugno 2014

Federico Gavioli