

Roma, 30 Maggio 2014

CIRCOLARE N. 07/2014

Prot. 119/2014
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

Oggetto: Detassazione premi produttività 2014.

Con l'allegata Circolare n. 14 del 29 Maggio 2014 il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti operativi in ordine agli ambiti applicativi della detassazione premi di produttività prevista con il DPCM 19 Febbraio 2014.

In particolare il Ministero ha chiarito che:

le aziende che hanno già provveduto a stipulare un contratto aziendale in regola con i presupposti del DPCM 2013, già depositato presso la sede della DTL competente e per il quale è già stata effettuata anche la dichiarazione di conformità nel 2013, qualora si limitino ad applicare anche per il 2014 lo stesso contratto senza modificarlo non sono tenute alcuna formalità per l'anno 2014 (A scanso di successive diverse interpretazioni, si consiglia comunque di effettuare una comunicazione alla DTL competente con la quale la s'informa della volontà di applicare l'accordo anche nel 2014) ;

nell'ipotesi in cui l'accordo territoriale stipulato nel 2013 sia scaduto, ma non formalmente disdetto, si ritiene possibile l'applicazione delle misure agevolatrici ivi previste anche per le mensilità del 2014 precedenti la sottoscrizione di un nuovo contratto territoriale, per il 2014 confermativo del precedente a condizione che, ci sia stata continuità nell'applicazione delle misure di efficientazione.


Distinti saluti.

COMMISSIONE SINDACALE ASSIV
(Avv. Giovanni Pollicelli)

All.

- Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 14/2014 del 29 Maggio 2014



 **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**
Partenza - Roma, 29/05/2014
Prot. 37 / 0009939 / MA008.A002

CIRCOLARE N. 14 / 2014



Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

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. 19 febbraio 2014.

Nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana n. 28 del 29 aprile 2014 è stato pubblicato il D.P.C.M. 19 febbraio 2014, recante le “*Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2014*”.

Il D.P.C.M. – che disciplina per l'anno in corso le citate misure “*per l'incremento della produttività del lavoro*”, già prorogate dall'art. 1, comma 481, della L. n. 228/2012 – stabilisce che:

- le misure trovano 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, comma 1, del D.P.C.M. 22 gennaio 2013;

- la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'agevolazione non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2014, ad euro 3.000 lordi;

- continuano ad essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni recate dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013, con il quale erano state declinate le modalità di attuazione della agevolazione.

Proprio l'applicazione dei contenuti del D.P.C.M. del 2013 consente di ribadire al riguardo alcuni orientamenti interpretativi già espressi da questo Ministero con circ. n. 15/2013 e con risposta ad interpello n. 21/2013.

Contratti collettivi di lavoro

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”.

Sul punto si ribadisce che, 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 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.

Retribuzione di produttività

Il D.P.C.M. del 2013 aveva già stabilito 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”.*

Si ribadisce in proposito che trattasi 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 D.P.C.M. del 2013 aveva già introdotto 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 consente 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.

Si ribadisce altresì 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 agevolazione¹.

Si ricorda ancora 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.

In relazione alla nozione di retribuzione di produttività vanno inoltre ricordati i contenuti della risposta ad interpello n. 21/2013.

Con essa è stato chiarito che l'impegno datoriale nella "*riorganizzazione del lavoro*" attraverso l'applicazione delle misure di "*efficientazione aziendale*" previste dalla contrattazione territoriale, può realizzarsi o attraverso l'introduzione di misure del tutto nuove o in una diversa modulazione di flessibilità previste dal contratto nazionale.

Dunque l'adozione di tali misure, in forza del patto territoriale, non deve costituire necessariamente un elemento di novità in relazione al contratto collettivo nazionale applicato in azienda ma un elemento di novità per le aziende che le applicano.

In tal senso appare quindi corretto, da parte della contrattazione collettiva territoriale, fornire altresì indirizzi in ordine alla "diversità", rispetto al passato, delle misure di "efficientazione aziendale", così come del resto hanno fatto le parti sociali comparativamente più rappresentative con gli accordi interconfederali del 2013.

¹ A titolo puramente esemplificativo, pertanto, sarà possibile prevedere l'erogazione di voci retributive per un importo di euro 2.000 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). 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.

Sul punto occorre tuttavia precisare che l'introduzione di misure del tutto nuove o la diversa modulazione di quelle già indicate dal contratto nazionale va verificata rispetto alla realtà aziendale antecedente alla sottoscrizione degli accordi del 2013. In altri termini, considerato che – per effetto del rinvio del D.P.C.M. del 2014 al D.P.C.M. del 2013 – la nozione di produttività applicabile nel 2014 è la medesima del 2013, "l'elemento di novità" che ha evidenziato l'impegno volto all'incremento della produttività del lavoro già nello scorso anno potrà consentire anche nel 2014 l'applicazione delle misure agevolative in questione.

Nell'ipotesi in cui l'accordo territoriale del 2013 sia scaduto, ma non formalmente disdetto, si ritiene possibile l'applicazione delle misure agevolative anche per le mensilità del corrente anno precedenti la sottoscrizione di un accordo territoriale per il 2014, confermativo del precedente, a condizione che ci sia stata continuità nell'applicazione delle misure di "efficientazione". La continuità nell'applicazione delle misure e la conferma in base al nuovo accordo territoriale del 2014, infatti, possono considerarsi indice – per i fini che qui interessano – di proseguire nell'impegno ad una "efficientazione" aziendale, volontà che, in definitiva, potrà essere "ratificata" dalla sottoscrizione nel 2014 di un accordo "conforme" a quello del 2013.

Si ricorda infine che lo stesso interpello n. 21/2013 ha chiarito che:

- in relazione a contratti aziendali – ed eventualmente a contratti territoriali – sottoscritti ancor prima del D.P.C.M. 2013 ma ancora in vigore, è possibile applicare l'agevolazione in esame a condizione di una rispondenza di tutte o alcune delle misure già contenute nei citati contratti con le previsioni dello stesso D.P.C.M.;

- l'indicatore quantitativo del miglioramento della produttività non costituisce necessariamente una "fotografia" di un incremento del fatturato aziendale ma è sufficiente che sia comunque suscettibile di una "contabilizzazione" da parte dell'impresa e quindi anche la modifica degli orari aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge.

Procedimento e monitoraggio

L'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 aveva introdotto 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.

Era ed 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".

Nel richiamare anche in tale sede i chiarimenti già forniti con circ. n. 15/2013, si precisa che, con riferimento ai ristorni ai soci delle cooperative, sarà possibile depositare il relativo verbale - o parte di esso - con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. b), della L. n. 142/2001 e dell'art. 2545-sexies del codice civile.

Da ultimo si precisa che le aziende che siano in regola con quanto previsto dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (deposito unitamente ad autodichiarazione di conformità) non debbono effettuare alcuna formalità per il 2014 laddove si limitino ad applicare, senza modifica alcuna, l'accordo già depositato e in relazione al quale abbiano già effettuato nel 2013 la dichiarazione di conformità.

Viceversa, per le aziende che non abbiano ancora effettuato alcun adempimento, occorre effettuare il deposito e l'autodichiarazione di conformità degli accordi stipulati nel 2014 entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.P.C.M. 19 febbraio 2014, ovvero rendere la sola autodichiarazione di conformità qualora sia stato effettuato il solo deposito.

Per delega

Il Segretario generale

(Dott. Paolo Pennesi)



DP