

# Lavoro

## GLI AIUTI NAZIONALI

# Produttività, sconti a singhiozzo

## Ritardi e incertezze normative rallentano la diffusione degli accordi di secondo livello

Francesca Barbieri  
Valentina Melis

Premi di risultato, orari, turni e ferie flessibili. Sono solo alcuni dei capitoli al centro dei contratti di secondo livello che puntano a incrementare la produttività del lavoro. Ma burocrazia e regole poco chiare - insieme agli effetti della crisi economica - impediscono a queste formule di decollare e invertire la rotta che vede l'Italia arrancare sullo scacchiere internazionale, con la perdita di 9 punti di produttività del lavoro rispetto ai competitor europei dal 2001.

### Il monitoraggio

Sono 3.398 le intese di secondo livello mirate alla detassazione dei premi depositate alle direzioni territoriali del ministero del Lavoro nel 2013 (su un totale di 5.491 contratti di secondo livello). Di queste, 3.113 sono aziendali e 285 sono territoriali. È questa la prima fotografia dell'andamento dei contratti, da quando il Dpcm del 22 gennaio 2013, messo a punto dal Governo Monti, ha riscritto le regole per accedere alla tassazione agevolata del 10% sulle somme pagate come retribuzione di produttività.

I paletti sono diventati più stringenti, non tanto sul limite del premio detassabile, che è stato mantenuto a 2.500 euro all'anno come nel 2012 (mentre era di 6 mila euro dal 2009 al 2011), quanto sul piano dei parametri a cui collegare la retribuzione di produttività. Il decreto ha previsto infatti che i premi siano collegati a indicatori quantitativi di produttività, oppure che i contratti prevedano l'attivazione di almeno una mi-

sura in tre aree di intervento su quattro, individuate fra: flessibilità degli orari di lavoro, distribuzione "elastica" delle ferie, impiego di nuove tecnologie, fungibilità delle mansioni.

### Vince il parametro numerico

Delle due strade la più gettonata nel 2013 è stata la prima: il 56% delle intese censite dall'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello della Cisl ha adottato il parametro quantitativo. Seguono, in percentuali diverse, quelle legate all'indicazione di una misura in almeno tre delle quattro aree di intervento individuate dal decreto, che rappresentano un totale del 21% (con in prevalenza orari e ferie flessibili), mentre il 23% degli accordi non specifica il dato.

In generale, le intese sulla negoziazione del salario sono in calo, rispetto agli ultimi anni. Come evidenzia l'Osservatorio Cisl, questi contratti rappresentano nel 2013 il 14% del totale, contro il 35% del 2011 e il 18% del 2012. Nelle intese di secondo livello è cresciuto invece il peso della gestione delle crisi aziendali, che ricorreva nel 41% dei contratti nel 2011 ed è presente per il 74% nel 2013. «Se, da un lato, la crisi limita lo sviluppo della contrattazione salariale - precisa Luigi Sbarra, segretario confederale Cisl -, dall'altro si registra negli accordi aziendali una migliore qualità di approccio: il salario viene meglio correlato a indicatori finalizzati a produttività e competitività che sono meglio compresi dai lavoratori». I settori dove è stato contrattato maggiormente il salario di produttività sono metalmeccanico (26% dei casi), chimico

### PROPOSTA DELL'AIDP

## Meno imposte sul welfare in azienda

Ampliare gli sconti fiscali per le aziende che offrono servizi di welfare ai lavoratori e rafforzare il legame scuola-lavoro, in base al modello tedesco, con corsi di diploma e di laurea che prevedano la presenza degli studenti sia in aula, sia in azienda.

Sono due delle «Proposte di riforma dell'attuale legislazione sul lavoro» elaborate dall'Associazione italiana per la direzione del personale (Aidp), che saranno presentate ufficialmente il 17 marzo.

In particolare, lo studio propone di eliminare il vincolo della volontarietà dell'azione da parte dell'azienda nell'erogazione di opere o servizi di welfare come prerequisito perché le opere o i servizi non concorrano a determinare il reddito del dipendente, per poter condividere i piani di welfare aziendale e/o di *flexible benefit* con i sindacati (tramite accordi e contratti di secondo livello), e di innalzare la soglia di deducibilità per il datore di lavoro dei costi sostenuti per mettere a disposizione dei dipendenti i servizi di welfare previsti dall'articolo 100, comma 1, del Tuir.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Numeri piccoli

Sono poco più di 3 mila i contratti sulla detassazione depositati nel 2013

### La soluzione

Dalle parti sociali sale la richiesta di rendere strutturale l'incentivo fiscale

(14%), alimentare-agroindustria (10%) ed edilizia (8 per cento). «La maggior parte di questi accordi - evidenziano dalla Cisl - riguarda aziende medio-grandi con un numero di dipendenti tra 500 e 2 mila, mentre è scarsa la diffusione tra i piccoli».

### Regole incerte

Uno dei freni alla diffusione su larga scala è l'incertezza sulle regole: per quest'anno, ad esempio, mancano ancora i criteri applicativi (anche se la scadenza per l'emanazione del Dpcm era fissata al 15 gennaio scorso). E così le parti sociali invocano la stabilizzazione e la semplificazione di questo strumento, sperimentale ormai dal 2008. Da Assolombarda, ad esempio, evidenziano che «è necessaria una misura strutturale per favorire la diffusione e lo sviluppo della contrattazione aziendale sui salari di produttività».

Peraltro, anche i fondi a disposizione, come le regole, cambiano di anno in anno. La legge di stabilità 2014 (legge 147/2013) ha appena tagliato da 400 a 305 milioni la dote a disposizione per quest'anno.

Secondo il segretario generale della Uil, Stefano Mantegazza, «il decreto del 2013 rende assai complicata, per le aziende, l'applicazione della detassazione. Ci auguriamo che il nuovo Governo sappia valorizzare questo strumento, vantaggioso sia per i lavoratori, sia per le imprese, rendendolo effettivamente attuabile per tutte le forme di incremento di produttività, straordinari e lavoro notturno compresi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

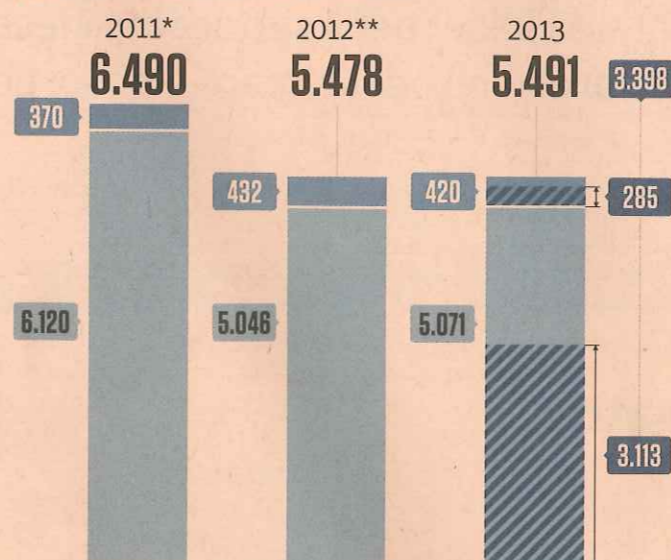
### Utilizzo ancora ridotto

I contratti di secondo livello depositati dal 2011 al 2013

### IL BILANCIO DEI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

Aziendali Territoriali

Stipulati in base al Dpcm 22 gennaio 2013



### I CRITERI PER IL PREMIO



\* Mancano i dati del servizio provinciale del Lavoro di Palermo e del servizio lavoro della provincia autonoma di Bolzano

\*\* Mancano i dati relativi alla regione Friuli Venezia Giulia, alla provincia di Roma e alla provincia di Napoli

Fonte: elaborazioni su dati min. Lavoro e Ocsel (osservatorio contrattazione di II livello)

### L'ANALISI

Alessandro Rota Porta

## Serve almeno il binario unico per sconti fiscali e contributivi

Si può tranquillamente affermare che il percorso virtuoso - che avrebbe dovuto stimolare la produttività sul lavoro - si è inceppato. I dati sul deposito dei contratti collettivi di secondo livello, finalizzati all'applicazione della detassazione sulle retribuzioni di produttività, fotografano un quadro ancora di piccoli numeri.

Peraltro la legge di stabilità 2014 ha contingentato i fondi a disposizione per quest'anno a 305 milioni, rispetto ai 400 inizialmente previsti (per il 2013 le risorse ammontavano a 950 milioni).

Ma dove possono essere ricercati i fattori frenanti, rispetto a un meccanismo che - al contrario - avrebbe dovuto innescare un'espansione di queste intese? La responsabilità maggiore va attribuita al legislatore: dall'entrata in vigore dell'agevolazione, avvenuta nel 2008, questo istituto non solo conserva ancora l'iniziale carattere sperimentale, ma è rimasto incagliato in un ginepraio di regole normative e di prassi, sempre diverse.

I costanti ritardi nell'emanazione dei provvedimenti attuativi hanno

fatto il resto: anche per quest'anno il Dpcm attuativo (previsto dalla legge di stabilità 2013) doveva essere pronto entro il 15 gennaio 2014, ma non ha ancora visto la luce: si tratta di sfasamenti che generano non solo maggiori costi in termini di adempimenti da parte dei datori di lavoro interessati e degli intermediari che li assistono (che si trovano annualmente a fare «sistemazioni» contabili), ma anche confusione nella busta paga.

Si immagini, infatti, il caso di un'azienda che - in virtù di un accordo esistente - avesse dovuto corrispondere salari agevolati nei mesi di gennaio e febbraio 2014 e che si troverà a dover recuperare la maggiore imposta versata.

Inoltre, il flusso "lumaca" dei decreti attuativi (la pubblicazione del Dpcm per il 2013 è avvenuta il 29 marzo 2013) ha spesso impedito di conoscere in anticipo le regole del gioco, inibendo - di fatto - l'adozione di politiche aziendali di medio periodo tese a realizzare obiettivi di miglioramento competitivo dell'attività.

Se si vuole rendere la detassazione davvero efficace, bisogna invertire la rotta: creare un percorso univoco che individui regole comuni per accedere sia agli sgravi Inps, sia alle agevolazioni fiscali sulle retribuzioni premianti (oggi i percorsi sono disallineati); adottare regole semplici e strutturali, aggregando su un unico capitolo anche gli incentivi previsti per la partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA