

## CONTENUTI PREVISTI DEL DECRETO SULLA DETASSAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITÀ

Il Decreto attuativo relativo all'agevolazione fiscale per i premi di risultato prevista nell'art. 1 (commi 182 ó 191) della Legge di Stabilità 2016 è stato firmato dal Ministro del Lavoro ed è in via di pubblicazione. Viene sancita l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% alle somme (fino a 2000 euro) stabilite dalla contrattazione di secondo livello legate al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Il decreto ripristina una forma di incentivo alla contrattazione di secondo livello che nel 2015 era stata completamente azzerata e rappresenta, quindi, un riconoscimento all'importanza del ruolo della contrattazione in sintonia col documento unitario per un moderno sistema di relazioni industriali.

Nel merito il Decreto presenta aspetti innovativi di segno positivo e interessanti opportunità che dovranno essere oggetto di gestione in termini contrattuali.

Tra i punti significativi del Decreto vanno segnalati in particolare:

- 1) L'elevazione a 50.000 del tetto di reddito entro il quale si ha titolo all'agevolazione fiscale. Ciò consente, infatti, di ampliare la platea degli aventi diritto alla stragrande maggioranza dei lavoratori e comprendere anche i quadri di prima fascia.
- 2) L'impianto più snello del provvedimento che supera alcune rigidità dei precedenti Decreti (vedi quello Monti/Fornero) che prevedevano macchinosi intrecci ed interdipendenze tra indicatori di diversa natura per avere diritto all'agevolazione fiscale.
- 3) L'applicazione della tassazione sostitutiva alla partecipazione agli utili d'impresa che coglie alcuni aspetti della proposta unitaria sulle relazioni industriali in merito alla partecipazione di natura economico/finanziaria.
- 4) L'elevazione da 2000 a 2500 euro della somma detassabile nel caso in cui gli accordi prevedano l'attivazione di forme di coinvolgimento dei lavoratori all'organizzazione del lavoro. Si tratta di un punto di qualità che coglie significativi aspetti in sintonia con le proposte relative alla contrattazione dell'organizzazione del lavoro ed alla partecipazione organizzativa contenute nel documento CGIL CISL UIL sulla relazioni industriali e patrimonio dell'elaborazione contrattuale della nostra organizzazione.
- 5) Il riconoscimento dell'esenzione fiscale anche alle forme di welfare definite attraverso la contrattazione rispetto alla normativa precedente che la riconosceva solo per il welfare aziendale unilateralmente deciso dalle imprese. Anche su questo punto si intravedono potenzialità di implementazione delle proposte contenute nel documento unitario del 14 gennaio u.s. che individuano nel welfare contrattuale uno dei punti di sviluppo e di prospettiva per un moderno sistema di relazioni industriali. Le forme di welfare volontario/unilaterale potranno continuare ad esistere ma è evidente il nostro obiettivo di ricondurre quanto più possibile nell'ambito contrattuale.
- 6) Gli accordi dovranno stabilire indicatori quantitativi verificabili rispetto agli obiettivi di produttività, efficienza, redditività, qualità ed innovazione. Su questo il Decreto offrirà una griglia orientativa di riferimento.
- 7) Il premio di risultato potrà essere goduto, oltre che in denaro, anche sotto forma di prestazioni di welfare. In questo caso il vantaggio è ancora più evidente perché non c'è più l'aliquota ridotta del 10% ma l'esenzione fiscale totale. A titolo indicativo un premio di 2000 euro goduto in denaro costa ó in virtù di oneri fiscali e previdenziali - all'azienda circa 2500 euro e vale per il lavoratore circa 1650. Nel caso di godimento in forma di prestazioni

di welfare costa all'azienda 2000 e lo stesso vale per il lavoratore. Ovviamente nel caso di godimento sotto forma di prestazioni di welfare gli importi non formano contribuzione previdenziale.

- 8) Le prestazioni di welfare potranno essere pagate attraverso voucher nominativi e con indicazione del servizio. I buoni pasto ed i buoni spesa (vedi ad esempio i regali natalizi) resteranno con le attuali caratteristiche. Poiché i voucher sono spendibili in enti convenzionati, un versante importante di verifica riguarda il sistema della bilateralità. I voucher non sono integrabili e, ove non sufficienti per coprire il costo della prestazione desiderata, occorre aggiungere la parte di pagamento mancante.
- 9) Gli accordi vanno depositati presso le DTL entro 30 giorni dalla sottoscrizione e accompagnati da una dichiarazione di conformità non più solo generica ma corredata in base ad un formulario (che verrà messo a disposizione sul sito del Ministero del lavoro) nel quale andranno specificate le caratteristiche dell'accordo: gli obiettivi individuati, gli indicatori adottati, le misure previste (piano di partecipazione, welfare), il testo dell'accordo. Cogliamo l'occasione per evidenziare che OCSEL (il nostro Osservatorio sulla Contrattazione di Secondo Livello) è stato citato dal prof. Leonardi come fonte di ispirazione per il Decreto e le conseguenti forme di monitoraggio.
- 10) L'agevolazione fiscale può essere applicata anche a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015 purchè rispettino i contenuti della legge di Stabilità e del Decreto. In questo caso se l'accordo non è già stato depositato, dovrà esserlo entro 30 gg dalla pubblicazione del Decreto.
- 11) La contrattazione può anche prevedere di rendere variabili (e legate ad obiettivi) parti fisse del salario al fine di utilizzare il beneficio fiscale. L'obiettivo primario resta quello di acquisire quote aggiuntive e dedicate al legame con gli obiettivi.
- 12) Dopo la pubblicazione del Decreto verranno emanate circolari esplicative del Ministero del Lavoro e dell'Agenzia delle Entrate.

Tra le opportunità di segno innovativo da sviluppare attraverso la contrattazione segnaliamo in particolare la possibilità contemplata dal Decreto del coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro con un riconoscimento di elevazione della quota detassabile da 2000 a 2500 euro. L'innovazione organizzativa rappresenta una delle strade maestre per il recupero di produttività attraverso la valorizzazione del lavoro (accorciamento delle filiere gerarchiche, promozione del sapere organizzativo dei lavoratori, maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori, gruppi di progetto, team ecc.) e costituisce uno degli indicatori/obiettivi più significativi a cui legare i sistemi incentivanti detassabili.

Esiste, quindi, non solo la possibilità ma la necessità di ricondurre alla contrattazione l'avvio di percorsi partecipazione organizzativa. In questo ambito gli accordi dovranno prevedere in modo strutturato la predisposizione dei piani di coinvolgimento dei lavoratori all'organizzazione del lavoro onde evitare che si tratti di una pura formalità. Essenziale da questo punto di vista l'effettuazione di percorsi formativi mirati tanto per i lavoratori quanto per il management (anche in forma congiunta).

I piani di coinvolgimento dei lavoratori nell'ODL dovranno, inoltre, divenire materia del sistema di relazioni industriali attraverso l'esercizio mirato dei momenti e degli strumenti di informazione e consultazione.

Acquisire in termini strutturali l'agevolazione fiscale per il salario legato ad obiettivi fissati dalla contrattazione è una delle sfide/proposte della nostra impostazione contrattuale.

Per cogliere questo risultato è necessario un salto di qualità nella gestione delle relazioni industriali: non possiamo più seguire la strada degli accordi fotocopia ma dobbiamo disegnare le soluzioni contrattuali in base alle specifiche caratteristiche dei singoli contesti aziendali e territoriali.

Occorre partire dalla conoscenza dei singoli contesti (a partire da un pieno utilizzo dei diritti di informazione e consultazione) e progettare le soluzioni valorizzando il ruolo ed il patrimonio di conoscenze dei nostri delegati (RSU/RSA).

In particolare per quanto riguarda le prestazioni di welfare da stabilire per via contrattuale occorre evitare un approccio generico ed indifferenziato e puntare ad una individuazione ritagliata sulle caratteristiche dei contesti sociali delle singole realtà aziendali e territoriali. Occorre definire dei veri e propri piani di welfare contrattuale basati anche su una ricognizione di ciò che offre (o che è ottenibile) il sistema istituzionale (e non) a livello di territorio. Così come vanno esplorate possibili sinergie a livello interaziendale.

Da questo punto di vista il welfare può rappresentare anche un'ulteriore opportunità di sviluppo e qualificazione della contrattazione su base territoriale nelle varie coniugazioni previste dal documento unitario di CGIL CISL UIL.

In questo modo diventa possibile perseguire gli obiettivi del nuovo sistema di relazioni industriali, disegnato nel documento unitario, del rilancio di un modello di sviluppo basato sulla qualità dei processi produttivi ed organizzativi e sulla valorizzazione del lavoro.