



Circolare Informativa

n°22/2013

Detassazione – Anno 2013

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



INDICE

Premessa	<i>pag.3</i>
1) Oggetto e misura dell'agevolazione	<i>pag.3</i>
2) Retribuzione di produttività	<i>pag.4</i>
3) Applicazione del beneficio	<i>pag. 5</i>
4) Iter procedurale ed operazioni di monitoraggio	<i>pag.6</i>
5) Detassazione produttività – Accordo tra le parti sociali	<i>pag.6</i>
6) Agenzia delle Entrate: circolare n.11/E del 30 aprile 2013	<i>pag.7</i>
7) Reddito dell'anno 2012	<i>pag.7</i>
8) Determinazione dell'imposta sostitutiva	<i>pag.7</i>
9) Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente	<i>pag.8</i>
10) Prima applicazione delle nuove disposizioni	<i>pag.8</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale n.75 del 29 marzo u.s., è stato pubblicato il DPCM del 22 gennaio 2013 che applica anche per l'anno 2013 le disposizioni concernenti la detassazione.

A distanza di qualche giorno è intervenuto il Ministero del Lavoro che con la circolare n.15 del 3 aprile u.s. ha definito l'ambito di applicazione del Decreto.

Ebbene, dopo i chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro è intervenuta anche l'Agenzia delle Entrate, la quale con la circolare n.11/E del 30 aprile u.s. ha fornito ulteriori chiarimenti allo scopo di riepire e coordinare l'intera prassi che si è succeduta in materia di detassazione

Per quanto precede ed in considerazione delle peculiarità che le nuove disposizioni presentano rispetto agli anni passati, cercheremo col nostro elaborato di analizzare gli aspetti giuslavoristici più particolari, alla luce dei due interventi.

1) OGGETTO E MISURA DELL'AGEVOLAZIONE

Relativamente al periodo 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2013, ai fini della detassazione è prevista l'applicazione di un'imposta del 10% sulle somme legate ad incrementi di produttività, redditività, competitività ed efficienza.

Secondo quanto stabilito dal Decreto "L'erogazione delle somme deve avvenire in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale secondo quanto normativamente previsto, e degli accordi interconfederali sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale ovvero, dalle loro Rappresentanze sindacali presenti in azienda"

Si osserva come tale formulazione presenti delle novità rispetto al passato.

La particolarità concerne il requisito secondo il quale, **i contratti collettivi in esame devono essere sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ovvero, dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda.**

In breve, sembra che il legislatore si riferisca sia alle RSA che alle RSU.

Il legislatore pone quale **vincolo che l'associazione sindacale firmataria dell'accordo di secondo livello sia quella comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale.**

Di conseguenza, ai fini del beneficio non verranno presi in considerazione gli accordi sottoscritti da associazioni sindacali solo marginalmente rappresentativi sul piano nazionale.

Ad ogni modo, **sia a livello aziendale che territoriale i contratti dovranno essere sottoscritti da associazioni di lavoratori che siano in possesso del grado di rappresentatività richiesto.**

Inoltre, l'imposta sostitutiva trova applicazione unicamente riguardo al settore privato ed ai lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente non sia superiore ad € 40.000,00 mentre la retribuzione individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva non potrà essere superiore ad €2.500,00.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*

2) **RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITÀ**

Secondo il Decreto “**Per retribuzione di produttività s’intendono le voci retributive erogate in esecuzione di contratti, con espreso riferimento a indicatori di produttività, redditività, efficienza e innovazione**”.

Nella specie, le somme in oggetto devono essere collegate ad indicatori quantitativi.

Diversamente dagli anni 2011 e 2012, i contratti oltre ad identificare le voci detassabili e quindi la *c.d. “retribuzione di produttività”* dovranno opportunamente specificare che, **tali voci sono oggetto di detassazione unicamente laddove riconducibili ad indici misurabili di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (indici quantitativi).**

In alternativa, il Decreto introduce una nuova definizione di retribuzione di produttività soggetta a detassazione, intendendo per essa **le somme retributive erogate sulla base di contratti che prevedano interventi in maniera congiunta, in almeno tre delle seguenti aree:**

- modifiche relative alla distribuzione dell’orario di lavoro sia in termini di quantità di ore che di collocazione temporale;
- programmazione aziendale flessibile relativa ai periodi di ferie eccedenti le due settimane;
- introduzione di misure che rendano compatibile l’utilizzo delle tecnologie con la tutela dei diritti dei lavoratori;
- interventi in materia di fungibilità delle mansioni e integrazione delle competenze.

Si evince come, lo scopo del nostro legislatore sia quello di evitare un uso indiscriminato dello strumento della detassazione.

Con riguardo agli *indicatori*, il DPCM sottolinea che sarà **la contrattazione collettiva di secondo livello a definire gli indici quantitativi ed attraverso l’impiego di tali indici sarà possibile verificare eventuali incrementi in termini di produttività, redditività, efficienza o, innovazione.**

L’unico dubbio a riguardo, concerne la modalità con cui tali indici tradurranno numericamente gli incrementi.

Ebbene, gli indici quantitativi possono essere collegati alle seguenti voci, secondo quanto disposto a titolo esemplificativo dalla circolare ministeriale:

- *indice di produttività* può essere correlato *all’andamento del fatturato*;
- *indice di qualità* può essere correlato al *livello di soddisfazione del cliente*;
- *indice di redditività* può essere correlato alla *diminuzione dei costi a seguito dell’implementazione di nuove tecnologie*.

Altresì, **i contratti aziendali o territoriali oltre a definire i *c.d. indici quantitativi* dovranno individuare le modalità di calcolo tali da tradurre numericamente gli indicatori.**

Riguardo alla **retribuzione di produttività**, ovvero alle somme che traducono numericamente gli indici quantitativi, le stesse non devono essere incerte nel loro ammontare.

Anche in tal caso, la circolare a titolo esemplificativo evidenzia per ogni voce che rientra nella retribuzione di produttività, la corrispondente quota che beneficia dell’agevolazione fiscale, nella specie per:

- *le lavorazioni in luogo delle fruizioni di ROL*, si considera la quota oraria/giornaliera più l’eventuale maggiorazione prevista;

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



- *il lavoro straordinario in aggiunta alle previsioni del CCNL*, si considera l'intera quota oraria più la maggiorazione prevista;
- *i turni a ciclo continuo*, si prende in considerazione l'eventuale maggiorazione;
- *il sistema della Banca ore*, si considera unicamente la sola maggiorazione e non anche l'ora di cui si è beneficiata come permesso;
- *i premi oggetto di sgravio e non oggetto di sgravio di cui alla Legge n.247/2007, indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di presenza*, si considera l'importo per intero;
- *le clausole flessibili*, si prende in considerazione l'importo della maggiorazione;
- *le clausole elastiche*, si ritiene la quota oraria più la maggiorazione dell'orario eccedente quello pattuito;
- *le modifiche all'articolazione dell'orario*, si considera unicamente la quota oraria più l'eventuale maggiorazione;
- *la diversa articolazione delle turnazioni, lavoro svolto in giornate aggiuntive (domenica e festivi)* si considera unicamente la quota oraria più l'eventuale maggiorazione;
- *le modifiche ai regimi di flessibilità previsti dai CCNL*, si considera unicamente la quota oraria più l'eventuale maggiorazione;

E' evidente che alla luce delle indicazioni ministeriali le suddette voci non possono essere riproposte "sic et simpliciter", essendo necessario inevitabilmente che alle voci in argomento, nell'ambito di un accordo sulla detassazione, si apporti una innovazione rispetto alla pianificazione aziendale in virtù di una finalità di efficienza dell'attività produttiva.

Infine, **la contrattazione territoriale o aziendale dovrà specificare anche quali sono gli interventi da attuare, le aree interessate, nonché le voci retributive correlate alla realizzazione di tali interventi.**

Anche in tal caso ed a titolo meramente esemplificativo, la circolare n.15 del Ministero del Lavoro indica tra gli interventi migliorativi *l'introduzione di turnazioni orarie tali da migliorare l'efficienza delle strutture produttive, una migliore distribuzione delle ferie che consenta l'utilizzo continuo della struttura produttiva, infine una più vasta fungibilità di mansioni così da impiegare in maniera flessibile il personale.*

In definitiva, **nessuna voce può essere più oggetto di detassazione se non la si colleghi al raggiungimento di uno degli indici quantitativi ovvero, al rispetto delle aree di intervento.**

Il Ministero sottolinea che, all'interno di uno stesso contratto è possibile far coesistere anche due nozioni di "retribuzione di produttività" purché siano rispettate tutte le altre condizioni poste dal Decreto.

3) APPLICAZIONE DEL BENEFICIO

Ai fini dell'applicazione del beneficio, il DPCM prevede:

- **la stipula di un contratto collettivo di secondo livello (sia aziendale che territoriale);**
- **all'interno del contratto devono essere definiti gli indici misuratori della produttività, dell'efficienza e dell'innovazione (indici quantitativi);**
- **in alternativa devono essere definiti gli interventi nelle quattro aree sopra menzionate;**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



- la retribuzione di produttività deve essere direttamente collegata agli indici quantitativi ovvero agli interventi in almeno tre delle quattro aree;
- il rispetto dei limiti fiscali relativi all'importo massimo detassabile e riferiti al reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente.

4) ITER PROCEDURALE ED OPERAZIONI DI MONITORAGGIO

Al fine di verificare la conformità degli accordi alle disposizioni normative, i datori di lavoro devono depositare i contratti presso la DTL competente per territorio entro 30 giorni dalla sottoscrizione unitamente ad un'autodichiarazione nella quale si rimarca la conformità dell'accordo al DPCM in esame.

Il Ministero sottolinea che il deposito dell'accordo e dell'autocertificazione dovrà essere effettuato da una sola delle associazioni sindacali stipulanti e laddove il contratto collettivo sia di tipo regionale, la DTL competente è quella del capoluogo di regione.

Si rammenta che, l'agevolazione non trova applicazione sulle somme corrisposte prima della sottoscrizione dell'accordo di produttività.

5) DETASSAZIONE PRODUTTIVITA' – ACCORDO TRA LE PARTI SOCIALI

Il 24 aprile 2013 è stato siglato l'accordo tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil che rende operativo il decreto sulla detassazione del salario di produttività.

L'intesa prevede accordi territoriali o aziendali, grazie ai quali si possono ottenere le agevolazioni fiscali sulla produttività previste dalla Legge di Stabilità 2013 e dal successivo decreto della presidenza del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013.

L'accordo prevede due modalità per estendere l'area di applicazione della detassazione:

- **La sottoscrizione di accordi territoriali che diano la possibilità di applicare la detassazione ai lavoratori che effettueranno prestazioni di orario diverse da quelle abitualmente praticate in azienda.** In tale ipotesi, dovranno essere in ogni caso rispettati gli obblighi di contrattazione previsti dal CCNL praticato in azienda. L'agevolazione in esame, sarà riconosciuta sulla quota di retribuzione corrisposta, con le eventuali maggiorazioni e come conseguenza della modifica dell'orario attuato in azienda, modifica che rappresenta l'indicatore quantitativo di riferimento sulla base del quale trova applicazione il regime della detassazione;
- **Le imprese prive di rappresentanza sindacale possono sottoscrivere accordi con le organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari (Cgil, Cisl e Uil) avvalendosi dell'assistenza delle associazioni territoriali aderenti a Confindustria;**

Salvo, diversa previsione dei contratti aziendali, le imprese applicano gli accordi di produttività a tutti i dipendenti, anche se lavorano in sedi diverse da quella in cui è valido l'accordo.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



6) AGENZIA DELLE ENTRATE: CIRCOLARE N.11/E DEL 30 APRILE 2013

L'Agenzia delle Entrate con la circolare n.11/E del 30 aprile scorso è intervenuta in materia di detassazione allo scopo di fornire chiarimenti con riguardo ai seguenti aspetti:

- *requisiti reddituali dell'anno precedente e determinazione dell'imposta sostitutiva;*
- *oneri a carico del lavoratore e del datore di lavoro;*
- *applicazione della tassazione ordinaria in luogo della detassazione;*
- *regolarizzazione dei periodi pregressi.*

Nella specie, l'Agenzia delle Entrate relativamente al periodo d'imposta 2013, estende la prassi varata negli anni precedenti, coordinando le indicazioni emesse in passato con le novità di cui al DPCM del 22 gennaio 2013.

7) REDDITO DELL'ANNO 2012

Come sopra anticipato, per accedere al regime agevolato il beneficiario deve aver conseguito nell'anno 2012 un reddito da lavoro dipendente non superiore ad € 40.000 al lordo delle somme assoggettate nello stesso anno all'imposta sostitutiva.

Ai fini del raggiungimento della soglia reddituale limite, vanno ricompresi:

- *i redditi da lavoro dipendente (tra cui anche le pensioni e gli assegni ad esse equiparate di cui all'art.49 del TUIR) percepiti dal soggetto nell'anno 2012 e relativi anche a più rapporti di lavoro;*
- *i redditi da lavoro dipendente riconducibili ad attività lavorative svolte all'estero;*
- *i redditi da lavoro dipendente di competenza 2012 ed erogati entro il 12 gennaio 2013 (c.d. principio di cassa allargato).*

Diversamente, sono esclusi dal computo:

- *i redditi da lavoro dipendente soggetti a tassazione separata;*
- *i redditi diversi da quelli di lavoro dipendente.*

Infine, la circolare in esame considera ininfluyente ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, il superamento della soglia di €40.000 nell'anno 2013.

8) DETERMINAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA

Secondo quanto stabilito dal decreto, l'importo massimo soggetto alla detassazione è pari ad € 2.500,00 annui.

Tale importo deve essere considerato al lordo della ritenuta fiscale del 10% applicata dal sostituto d'imposta.

Nella specie, il sostituto d'imposta calcola le ritenute fiscali dopo aver sottratto dalla retribuzione oggetto di detassazione le trattenute previdenziali obbligatorie.

Pertanto, la ritenuta del 10% deve essere calcolata sull'importo retributivo che residua dopo aver dedotto le trattenute di natura previdenziale.

Il decreto nel definire l'ambito di applicazione della detassazione fa esplicito riferimento alle "somme erogate" ovvero, alla forma monetaria della retribuzione di produttività, pertanto restano escluse

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



dall'ambito di riferimento sia le retribuzioni di produttività riconosciute sotto forma di compensi in natura che, le retribuzioni convenzionali.

Con riguardo a queste ultime, precisiamo che, le stesse non sono soggette ad alcun tipo di tassazione, difatti la circolare dell'Agenzia delle Entrate recita testualmente: ***“Dall'introduzione del criterio convenzionale consegue che ogni retribuzione aggiuntiva a quella ordinaria (come ad esempio, emolumenti in natura, indennità, straordinari, premi) non soggiace ad alcuna tassazione autonoma, dovendosi ritenere la stessa assorbita nella determinazione forfetaria della base imponibile realizzata attraverso il rinvio alle retribuzioni convenzionali.”***

9) ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA E DEL DIPENDENTE

Come già indicato nei precedenti documenti normativi e di prassi, l'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta.

A riguardo vanno fatte le seguenti precisazioni:

- Il sostituto d'imposta applica la tassazione sostitutiva in maniera automatica laddove egli stesso abbia rilasciato il CUD, in relazione al rapporto di lavoro intercorso per intero nell'anno 2012;
- Laddove il sostituto d'imposta non è lo stesso che rilascia il CUD (*si faccia l'ipotesi di un dipendente assunto nel corso del 2012*), ovvero lo rilasci per un periodo inferiore all'anno, ovvero il lavoratore nell'anno 2012 non ha percepito alcun reddito, **ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è necessario che il lavoratore comunichi in forma scritta di non aver superato il limite dei 40.000 euro di reddito utile ai fini della tassazione.**

Il dipendente è tenuto a comunicare in forma scritta l'insussistenza del diritto alla detassazione anche nelle seguenti due ipotesi:

- Laddove il dipendente che nel 2012, sebbene in forza tutto l'anno presso il sostituto d'imposta abbia superato il limite di 40.000 euro da lavoro dipendente per retribuzioni erogate da altro datore di lavoro;
- Laddove il dipendente che, in corso 2013, abbia superato il limite di 2.500 euro per somme detassate da altri datori di lavoro.

Inoltre, come per il passato l'Agenzia delle Entrate precisa che, il datore di lavoro in qualità di sostituto d'imposta potrà ritenere di non applicare l'imposta sostitutiva, laddove l'applicazione della tassazione ordinaria risulti più vantaggiosa per il lavoratore.

L'imposta sostitutiva, ove non trattenuta dal sostituto d'imposta, può essere applicata dal contribuente in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi, sempreché ne ricorrano i presupposti.

10) PRIMA APPLICAZIONE DELLE NUOVE DISPOSIZIONI

Come sopra anticipato, la circolare n.15/2013 del Ministero del lavoro ha precisato che riguardo ai **contratti già sottoscritti prima del Provvedimento in esame, il deposito presso la DTL potrà avvenire entro il 30° giorno dall'entrata in vigore del DPCM ovvero, entro il 13 maggio 2013.**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Relativamente all'aspetto fiscale, in uno ai primi mesi del 2013 possono essersi verificate le seguenti situazioni:

- **presenza di accordo collettivo ed assenza del decreto:** nell'ipotesi in cui in tale circostanza il sostituto per ragioni di prudenza non ha provveduto a detassare nessun importo, **a seguito dell'emanazione del decreto sarà possibile detassare tutti gli importi a far data dalla stipula dell'accordo;**
- **presenza di accordo collettivo ed in assenza del decreto:** nell'ipotesi in cui il sostituto ha provveduto a detassare – *nel pieno rispetto dei presupposti e dei limiti* - le retribuzioni di produttività erogate dalla firma dell'accordo, **l'Agenzia delle Entrate ritiene che, per il pregresso il sostituto non dovrà operare alcuna variazione e continuerà a detassare per i mesi successivi nel limite dei 2.500,00 euro annui;**
- **assenza di accordo e assenza del decreto:** nell'ipotesi in cui il sostituto non ha detassato nulla, per i mesi pregressi non dovrà operare alcuna modifica e detasserà solo qualora sia stipulato un accordo collettivo di secondo livello rispondente ai requisiti di legge e sempre solo dalla data di firma dell'accordo;
- **assenza di accordo e assenza del decreto:** nell'ipotesi in cui il sostituto ha provveduto a detassare delle somme, **in questo caso dovrà provvedere ad effettuare il versamento della differenza tra quanto versato e quanto dovuto maggiorato di interessi e sanzioni, così come precisato dall'Agenzia nella circolare in esame.**

Pertanto alla luce di quanto esaminato possiamo concludere che, **per l'anno 2013 non è possibile fruire della detassazione in data anteriore alla stipula dell'accordo di secondo livello, altresì ai fini del beneficio è necessario il raggiungimento di ulteriori requisiti alternativi quali: indicatori quantitativi ovvero, almeno tre interventi sulle quattro aree previste.**

Ribadiamo che, diversamente dalle condizioni espone non troverà applicazione l'imposta sostitutiva del 10% e quindi il beneficio della detassazione.

Per quanto sopra si ritiene sottolineare che, in ragione delle modalità operative descritte ed individuate nel decreto in esame, non possiamo che rappresentare la notevole complessità nella definizione di accordi sindacali tesi alla regolamentazione della detassazione, soprattutto in ragione della complessa articolazione e delle dovute specificazioni che gli stessi accordi devono presentare ai fini della fruizione del beneficio in parola.

Ritenevamo doveroso rappresentarVi quanto in argomento e come di consueto, la Struttura resta a disposizione per tutte le eventuali considerazioni a riguardo.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese