



La detassazione per l'anno 2013

a cura di Cristian Valsiglio – Consulente del Lavoro in Varese

Il [decreto del Presidente del Consiglio dei ministri](#), di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sottoscritto in data 22 gennaio 2013 (da ora DPCM), in attesa di pubblicazione in G.U., regola per l'anno 2013 l'operatività della c.d. detassazione del salario di produttività, ossia la misura agevolata fiscale, sotto forma di imposta sostitutiva del 10%, da applicare sulla retribuzione di produttività.

Si avrà modo di soffermare ulteriormente l'attenzione sulla predetta agevolazione nei prossimi mesi, in particolare alla luce di future note interpretative congiunte del Ministero dell'economia e del Ministero del lavoro che spesso hanno spiazzato gli operatori; tuttavia è bene, in attesa della pubblicazione in G.U. del DPCM, fare alcune brevi considerazioni soprattutto analizzando cosa può essere cambiato rispetto all'anno 2012.

La norma e il quadro d'insieme

L'art.1 della L. n.228/12 (Legge di stabilità 2013) ha previsto ai co.481 e 482 che:

- per la proroga, nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013, di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, è introdotta una speciale agevolazione;
- l'agevolazione trova applicazione nel limite massimo di onere di 950 milioni di euro per l'anno 2013 e di 400 milioni di euro per l'anno 2014;
- con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (c.d. DPCM), di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nel rispetto dell'onere massimo fissato al secondo periodo, sono stabilite le modalità di attuazione della detassazione;
- il DPCM deve essere emanato entro il 15 gennaio 2013 (termine non perentorio);
- la misura agevolativa si applica con le medesime modalità anche per il periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014 entro il limite massimo complessivo di 800 milioni di euro (600 milioni di euro per l'anno 2014 e 200 milioni di euro per l'anno 2015).
- per l'applicazione nell'anno 2014 dovrà essere emanato un DPCM entro il termine del 14 gennaio 2014.

A seguito della predetta disposizione il governo ha emanato il DPCM, firmato in data 22 gennaio 2013, volto a rendere operativa la “speciale” agevolazione per l'anno 2013.

Il predetto DPCM, inoltre, come presente nei “visti” della premessa, raccoglie, solo parzialmente, l'invito delle parti sociali (Vedi accordo [21 novembre 2012](#) “Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia”) di rendere stabile la misura agevolativa sul salario di produttività del 10% applicabile ai lavoratori dipendenti con un reddito non superiore a 40.000 euro.

Aspetti soggettivi

Sotto l'aspetto soggettivo non si rilevano aspetti quantitativi di discontinuità rispetto all'anno 2012.

Difatti, come previsto dal DPCM, il beneficio fiscale è applicabile solo per il settore privato e non anche nel settore pubblico, motivo per il quale l'agevolazione non può essere resa

“stabile” ma solo temporanea in ossequio del principio di uguaglianza scolpito nella Carta Costituzionale all'art.3.

A mente dell'art.1, co.2 del DPCM l'imposta agevolata si applica ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno 2012 a euro 40.000 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2012 al medesimo regime agevolativo (10%).

Esclusa la misura del reddito minimo di riferimento per l'applicazione (che passa da 30.000 euro a 40.000 euro) sotto gli altri aspetti è confermato quanto previsto per gli anni precedenti ossia:

- l'agevolazione si applica solo ai lavoratori dipendente e non anche ai soggetti che producono redditi di lavoro assimilato a quelli di lavoro dipendente (es. Co.Co.Pro., Co.Co.Co. etc.);
- i redditi di riferimento sono quelli ex art.49 del Tuir, pertanto nella definizione del limite di reddito ai fini dell'applicazione (euro 40.000) non devono essere sommati i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendenti e regolamentati dall'art.50 del Tuir (es. Compenso da stage, Compenso Co.Co.Pro, Compenso da Amministratore etc.);
- nel conteggio dei redditi di lavoro dipendente devono essere considerati anche i redditi assoggettati nell'anno 2012 all'imposta sostitutiva del 10% (sommatoria dei punti 1 e 251 del Cud2013).

La misura dell'agevolazione

⇒ Il beneficio fiscale

Il vantaggio fiscale, totalmente a favore del lavoratore, è ormai conosciuto; la prima applicazione proviene, a decorrere da luglio 2008, dal D.L. n.93/08, e consente, in luogo della sfavorevole applicazione delle aliquote a scaglioni di reddito ex art.11 del Tuir, la tassazione di una parte di retribuzione con l'aliquota fissa del 10%, a titolo di imposta sostitutiva all'Irpef e alle addizionali regionali e comunali all'Irpef.

Il beneficio fiscale, come sopra precisato, non determina un risparmio in tema di costo del lavoro, fatto salvo, i casi, non del tutto rari nelle micro-imprese, in cui la retribuzione al momento dell'assunzione è concordato, tramite accordo delle parti, sul netto anzichè sul lordo.

Ai sensi dell'art.1, co.1 del DPCM sulla retribuzione di produttività, ove rispettati i requisiti soggettivi, sarà applicata pertanto l'imposta sostitutiva nella misura del 10%.

Tale beneficio fiscale è applicabile su di una misura massima di retribuzione di produttività lorda “individualmente riconosciuta” e “complessivamente” di euro 2.500,00 (art.1, co.3 DPCM).

L'art.1, co.4 del DPCM prevede l'applicazione ove compatibile delle disposizioni di cui ai commi da 2 a 4 dell'art.2 del D.L. n.93/08.

È bene ricordare a tale riguardo che i commi dell'art.2, richiamati dal DPCM, del D.L. n.98/08 fanno riferimento, compatibilmente alle nuove disposizioni:

- alla non concorrenza delle retribuzioni agevolate, ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente, alla formazione del reddito complessivo del percipiente o del suo nucleo familiare entro il limite massimo di 2.500,00 euro restando fermo il computo dei predetti redditi ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali (co.2);
- all'applicazione dell'imposta sostitutiva ad opera del sostituto d'imposta; ove se quest'ultimo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2012, il beneficiario attesterà per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2012 (co.3).
- al fatto che all'accertamento, alla riscossione, alle sanzioni e al contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

Il ruolo del sostituto d'imposta

L'applicazione da parte del sostituto d'imposta non può non considerare quanto affermato dall'A.E. con le precedenti circolari del 2008 (v. circolare n.49 e 59); pertanto il datore di lavoro applicherà automaticamente l'agevolazione fiscale ove a conoscenza del reddito di lavoro dipendente per tutto l'anno 2012.

In merito all'applicazione della c.d. clausola di salvaguardia, secondo la quale come affermato dalla circolare AE n.49/E/08 *"il sostituto d'imposta, ove riscontri che la tassazione sostitutiva risulti meno favorevole per il dipendente, pur in assenza di rinuncia da parte di questi, applichi la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente"*; si deve evidenziare che detta indicazione, non rilevabile dalla norma, si potrebbe scontrare con il beneficio fiscale in senso assoluto (considerando eventualmente anche le perdite derivanti dalla non applicazione delle agevolazioni collegate all'ISEE), pertanto è consigliabile anche ove si volesse applicare tale clausola di miglior favore richiedere apposita comunicazione di non applicazione della detassazione al dipendente.

Il dipendente a sua volta potrà rinunciare all'applicazione della detassazione tramite apposita comunicazione da consegnare al datore di lavoro.



[preleva
il documento](#)

Richiesta di non applicazione della detassazione per l'anno 2013

Spett.le

Oggetto: Richiesta di non applicazione del regime di detassazione prevista dall'art.1, co.481 della L. n.228/12 e dal DPCM del 22 gennaio 2013.

Il sottoscritto _____, assunto
a decorrere dal _____ con contratto di lavoro subordinato a
tempo indeterminato/determinato a tempo pieno/a tempo parziale

CHIEDE

di non avvalersi dell'imposta sostitutiva del 10% da applicare sulla c.d. retribuzione di
produttività ai sensi delle norme riportate in oggetto.

Ne consegue che tali elementi retributivi dovranno essere assoggettati alla tassazione
ordinaria.

Distinti saluti

_____, _____

Firma del dipendente



[preleva
il documento](#)

Richiesta di applicazione della detassazione per l'anno 2013

Spett.le

Oggetto: Attestazione dei redditi di lavoro dipendente ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva prevista dall'art.1, co.481 della L. n.228/12 e dal DPCM 22 gennaio 2013.

Il sottoscritto _____, assunto a decorrere dal _____
con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato/determinato a tempo pieno/a tempo parziale

ATTESTA

di aver percepito, a titolo di redditi da lavoro dipendente soggetti a tassazione ordinaria e a titolo di imponibile soggetto a detassazione, nel corso del 2012 la somma di € _____ (non superiore a euro 40.000,00).

Si allega copia della Certificazione CUD e/o dichiarazione modello 730 e/o UNICO relativa al rapporto di lavoro o a più rapporti di lavoro intrattenuti nell'anno 2012.

Distinti saluti

_____, _____

Firma del dipendente



[preleva
il documento](#)

Comunicazione di insussistenza del diritto alla detassazione per l'anno 2013

Spett.le

Oggetto: Comunicazione dell'insussistenza del diritto all'applicazione della tassazione agevolata prevista dall'art.1, co.481 della L. n.228/12 e dal DPCM 22 gennaio 2013.

Il sottoscritto _____,
assunto a decorrere dal _____ con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato/determinato a tempo pieno/a tempo parziale

COMUNICA

Di non aver diritto all'applicazione della tassazione agevolata del 10%.

Cordiali saluti

_____, _____

Firma del dipendente



[preleva
il documento](#)

Comunicazione per dipendenti cessati dal servizio (*)

Spett.le

Oggetto: Applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% sugli importi detassati ai sensi dell'art.1, co.481 della L. n.228/12 e del DPCM del 22 gennaio 2013.

Il _____ sottoscritto _____ datore _____ di _____ lavoro _____

DICHIARA CHE

in riferimento al rapporto di lavoro intercorso dal _____ al _____ con il Sig. _____:

☐ la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva è pari ad € _____,

☐ l'importo dell'imposta sostitutiva trattenuto sulle somme spettanti al dipendente è pari ad € _____,

☐ la parte di reddito, teoricamente assoggettabile ad imposizione sostitutiva, per la quale l'agevolazione non è stata applicata in ragione della rinuncia espressa del lavoratore o per altre cause è pari ad € _____

Distinti saluti

_____, _____

Il firma del datore di lavoro

(*) Tale dichiarazione può essere sostituita dalla certificazione Cud consegnata al cessato entro 12 giorni dalla sua richiesta.



[preleva
il documento](#)

Comunicazione applicazione tassazione ordinaria in luogo della detassazione in quanto più favorevole (*)

Egr. sig.

Oggetto: Comunicazione di applicazione della tassazione ordinaria in quanto più favorevole in luogo della detassazione prevista dall'art.1, co.481 della L. n.228/12 e dal DPCM 22 gennaio 2013.

In relazione all'agevolazione in oggetto, le comunichiamo con la presente di aver applicato la tassazione ordinaria anziché quella sostitutiva, in quanto per lei più favorevole sulla scorta della situazione reddituale a noi nota.

Eventuali ulteriori variazioni potranno essere da lei effettuate in sede di dichiarazione reddituale (mod. Unico o mod. 730).

Distinti saluti.

_____, _____

Firma del datore di lavoro

Per accettazione

(*) In tale situazione in fase di compilazione Cud sarà necessario esporre l'annotazione AF

Elementi detassabili e condizioni di detassabilità

L'aspetto più innovativo, almeno alla lettera della norma e in attesa delle prime interpretazioni congiunte dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro, riguarda l'ambito oggettivo e in particolare:

- a) i requisiti di applicazione del beneficio fiscale;
- b) le somme che consentono l'agevolazione.

L'art.1, co.1 del DPCM prevede l'applicazione dell'imposta sostitutiva, per il periodo 1 gennaio 2013-31 dicembre 2013 (da ritenersi, trattandosi di redditi di lavoro dipendente, quale 12 gennaio 2014), sulle somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda.

Come previsto dall'art.3 del DPCM in parola, il datore di lavoro dovrà depositare i predetti contratti presso la DTL territorialmente competente entro 30 giorni dallo loro sottoscrizione allegando un'autodichiarazione di conformità dell'accordo.

Entro il 30 novembre 2013 il Governo, unitamente alle parti sociali, analizzerà il monitoraggio dei contratti depositati al fine di acquisire elementi conoscitivi in ordine all'applicazione e all'effettiva idoneità dei predetti contratti a conseguire gli obiettivi di incremento di produttività, anche al fine di orientare le successive determinazioni in materia.

L'art.1, co.1 e l'art.2 del DPCM in commento non creano difficoltà interpretative di carattere tributario mentre richiedono profonde riflessioni di carattere sindacale volte alla definizione delle legittime fonti di applicazione della detassazione e delle somme oggetto dell'agevolazione.

La detassazione è applicabile solo in presenza di contratti collettivi di II livello

È confermata anche per l'anno 2013 la non applicazione della detassazione a fronte di previsioni provenienti da contratti collettivi nazionali ovvero da contratti individuali plurimi; infatti potranno dare diritto al beneficio fiscale solo i contratti collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali) sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali aziendali.

Il datore di lavoro

Rispetto alla disposizione presente nell'anno 2012 si deve rilevare che non è presente nessun riferimento alla sottoscrizione dell'accordo collettivo da parte dell'associazione sindacale datoriale.

Sia il contratto territoriale sia quello aziendale possono essere sottoscritto dal datore di lavoro senza la necessità dell'associazione datoriale di categoria.

Il tema è stato affrontato, per l'applicazione della detassazione nel 2012, con buon senso dal Ministero del Lavoro tramite [interpello del 5 febbraio 2013, n.8](#).

Si ricorderà che la disposizione per l'anno 2012 (art.26 del D.L. n.98/11) affermava la possibilità di detassare somme previste negli *"accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

Il Dicastero, correttamente, afferma che la presenza della sottoscrizione da parte dell'associazione dei datori di lavoro era necessaria solo per i contratti territoriali e non anche per i contratti aziendali, ove l'unico titolato alla sottoscrizione era il datore di lavoro.

I sindacati dei lavoratori

Per l'anno 2013, il testo di legge è chiaro sancendo, sia per il livello territoriale sia per il livello aziendale della contrattazione collettiva, la necessaria sottoscrizione da parte delle associazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano aziendale ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali.

È centrale il ruolo dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale e delle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali.

I principali riferimenti sono volti sicuramente all'art.19 L. n.300/70, al centro di un acceso dibattito anche di natura costituzionale, e all'accordo interconfederale 28.6.2011 volto a misurare la rappresentatività sindacale.

L'utilizzo della preposizione semplice "da" in luogo di quella articolata "dalle" consente di rendere titolati alla detassazione anche i contratti collettivi sottoscritti solo da solo alcuni dei sindacati comparativamente più rappresentativi (c.d. accordi separati o "zoppi")¹.

Le somme da agevolare

Ma quali sono le somme agevolabili? Potranno essere ancora agevolabili gli straordinari? Questo sono le prime domande che sorgono spontanee alla lettura del complesso art.2 del DPCM in parola.

Sul punto si attenderanno le prime indicazioni ministeriali ma è possibile fare ugualmente alcune considerazioni.

La definizione di retribuzione di produttività

Secondo la definizione del DPCM ("si intendono") è agevolabile la retribuzione di produttività ossia quel complesso di "voci retributive" erogate a titolo di "somme" (quindi non anche di compensi in natura) erogate "in esecuzione" di contratti collettivi.

Tralasciando la differente terminologia utilizzata rispetto allo scorso anno ("in esecuzione" in luogo di "in attuazione"), che tuttavia lega maggiormente e in modo più stringente le voci retributive all'accordo collettivo in un certo senso rendendo più difficile attuare la pratica utilizzata gli scorsi anni di puro rimando alla contrattazione collettiva nazionale, è utile identificare quali siano le condizioni di applicazione della detassazione.

Sono agevolabili per espressa disposizione normativa le voci erogate *"in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione, o, in alternativa, le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento"* definite dalla norma.

Il primo aspetto problematico a livello interpretativo si riscontra nella corretta interpretazione della locuzione "o, in alternativa".

Una semplice lettura letterale porta a ritenere che vi siano due livelli alternativi tra loro di voci retributive detassabili; il datore di lavoro può detassare le voci appartenenti all'uno o all'altro canale.

Interpretando letteralmente il dato normativo, il termine *"in alternativa"* sembrerebbe porre una scelta ai datori di lavoro su quali somme detassare, pur nel limite dei 2.500 euro, senza la possibilità di cumulo (es. premio pari a 1.000 euro e 1.000 euro di voci retributive legate all'attivazione di una misura nelle tre aree indicate dal DPCM), restringendo, in modo penalizzante, i datori di lavoro che potrebbero concedere l'agevolazione al dipendente.

¹ L'art.1, co.1 del DPCM prevede che l'agevolazione fiscale è concessa per le somme erogate in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale *"da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda"*.

Con uno sforzo interpretativo, che tuttavia dovrebbe essere confermato dalla documentazione di prassi, si potrebbe ritenere che poiché la retribuzione di produttività è vista, ai fini del rispetto del limite di euro 2.500, “individualmente” e “complessivamente”, si potrebbe ritenere che la locuzione “o, in alternativa”, possa essere riferita ai singoli contratti collettivi.

Secondo questa linea interpretativa, pertanto, non sarà possibile, ai fini dell’agevolazione in commento, sottoscrivere un unico contratto collettivo indicando sia le voci retributive in esecuzione della produttività/reddittività/qualità/efficienza/innovazione sia le voci retributive collegate alle altre misure, ma saranno necessarie due singole trattative di natura collettiva, volte a sottoscrivere due accordi collettivi.

In pratica si tratterebbe di due canali paralleli (modo) che si ricongiungono in fase di detassazione della retribuzione di produttività (fine).

Voci retributive collegate ad indicatori quantitativi di produttività/reddittività/qualità/efficienza/innovazione

Analizzando le singole definizioni di retribuzioni di produttività si deve subito evidenziare che per consentire il beneficio fiscale, nella prima casistica, i contratti non potranno semplicisticamente indicare il collegamento alle finalità di produttività, reddittività, qualità, efficienza e innovazione, come avvenuto per gli anni successivi al 2008, ma dovranno esplicitare gli indicatori quantitativi (una sorta di misurazione) degli elementi sopra evidenziati.

La norma non prevede l’incertezza nell’an ovvero nel *quantum* della prestazione economica detassabile, ma la misurazione questa volta dovrà essere concreta senza necessariamente (sarebbe utile un conforto in tale senso dell’Agenzia delle Entrate per non snaturare il contenuto dell’agevolazione complicandone oltre modo l’operatività) prevedere un’analisi *ex post*.

In linea generale potranno essere validi anche accordi collettivi sottoscritti in anni precedenti (es. accordi sui premi oggetto di sgravio contributivo), se tutt’ora efficaci e rispettosi del nuovo dettame normativo; tuttavia dall’esperienza rilevata in questi anni, è presumibile un adeguamento della contrattazione collettiva ai predetti requisiti, senza possibilità di fare decorrere retroattivamente la disposizione al 1° gennaio 2013, in quanto le somme devono essere erogate in “esecuzione” dei contratti collettivi che verosimilmente saranno stipulati solo a decorrere della conoscenza, o meglio dalla pubblicazione, del DPCM in commento (v. in senso analogo la circolare AE n.3/E/11 seppure in commento ad una differente indicazione normativa).

Ma quali potranno essere le voci retributive soggette a detassazione?

Sembrerebbe non possibile escludere aprioristicamente la detassazione degli elementi oggetto di agevolazione fiscale negli anni precedenti (es. straordinari, maggiorazione festività) tuttavia le voci retributive, a tale scopo, dovranno essere erogate con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/reddittività/qualità/efficienza/innovazione.

Gli elementi caratterizzanti del beneficio in questo contesto sono:

- a) le voci devono essere erogate in esecuzione di contratti;
- b) l’indicazione nel contratto collettivo deve avere un puntuale e espresso riferimento ad indicatori di quantità;
- c) gli indicatori quantitativi devono essere riferiti alla produttività/reddittività/qualità/efficienza/innovazione.

In linea generale si può affermare che gli indicatori quantitativi possano essere anche di tipo semplice in quanto non richiedono una incertezza nell’erogazione; si potrebbe ipotizzare che oltre ai premi di risultato oggetto di sgravio ex L. 247/2007 potrebbero

essere detassati anche a titolo esemplificativo voci di maggiorazione, indennità o straordinario complessivamente migliorativi rispetto al CCNL erogati in virtù di accordi collettivi tramite una modularità misurabile su di un aumento della prestazione.

A titolo di esempio, si ritiene possibile prevedere, nell'accordo di secondo livello, che siano detassabili le ulteriori maggiorazioni per lavoro straordinario, rispetto a quanto previsto dal CCNL, nel caso venga svolto in determinate circostanze produttive e organizzative, tali da migliorare l'efficienza dell'azienda.

Esempio (a livello mensile/annuale):

- dalla 1a alla 3a ora di straordinario: maggiorazione del 15%
- dalla 4° alla 6a ora di straordinario: maggiorazione del 18%
- dalla 5° alla 7a ora di straordinario: maggiorazione del 20%

Gli elementi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione sono tra loro sostitutivi e non possono essere visti congiuntamente, anche alla luce della inconsueta modalità espositiva suddivisa non da virgole ma da barre. Pertanto è possibile che gli indici quantitativi siano riferiti anche ad uno solo di questi elementi.

Voci retributive collegate a misure particolari

Sono detassabili le voci retributive erogate in esecuzione di contratti (territoriali o aziendali) stipulati che prevedano almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento volte a premiare (v. sul punto anche l'art.7 del Accordo sulla Produttività 21 novembre 2012 il quale tuttavia demanda alla contrattazione collettiva nazionale la regolamentazione delle tematiche sotto riportate):

- la flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro volta a migliorare l'utilizzo degli impianti e, più, in generale la flessibilità della produzione;
- la distribuzione flessibile dei periodi feriali per la parte eccedente le due settimane strettamente vincolate, per il godimento, dalle norme vigenti;
- il maggior ricorso e diffusione di tecnologie informatiche (compatibili con i diritti dei lavoratori);
- la fungibilità delle mansioni in funzione della miglior produttività anche funzionali a processi di innovazione.

La possibilità di usufruire della detassazione tramite questo ulteriore canale sembra assai complesso anche in virtù del tessuto imprenditoriale italiano.

Tuttavia, tale modalità potrebbe essere considerata un ottimo strumento per consentire la detassazione anche alle micro imprese non sindacalizzate tramite la stipula di accordi territoriali.

Ma passando ai contenuti del predetto canale è possibile precisare che:

- le voci retributive devono essere erogate in esecuzione di contratti che prevedano almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento sopra indicate. In sostanza le voci retributive non sembrano intimamente connesse alla misure ben potendo essere previste delle maggiorazioni retributive in aggiunta al trattamento ordinario solo a mero titolo di compromesso economico delineato in fase di trattativa.
- le aree di intervento replicano, come sopra evidenziato, le misure che l'accordo interconfederale del 21 novembre 2012 prevede all'art.7. Tuttavia l'accordo interconfederale prevedeva che tali misure fossero gestite "su base nazionale", pertanto prima di accedere a tali misure agevolative tramite accordo sindacale di II livello si dovrà attendere prima la disciplina nazionale (CCNL). I tempi non sembrano rapidi.

Conclusioni

In attesa della pubblicazione del provvedimento e della circolare applicativa che sicuramente consentirà di mettere ordine alla materia, si deve evidenziare che il quadro generale della detassazione è andata via via, nel corso degli anni, a complicarsi, producendo una sorta di diffidenza tra gli operatori anche in virtù del fatto che il beneficio è solo volto ai dipendenti e non anche al datore di lavoro.

Il giudizio quindi non può essere positivo, in quanto lo sforzo del legislatore, oltre alla selettività del beneficio, dovrebbe essere anche volto alla semplificazione. Forse detassare la tredicesima potrebbe essere un intervento poco selettivo ma di forte semplificazione applicativa.

Da ultimo non si può che evidenziare la difficoltà nel vedere la detassazione applicabile alle micro-imprese non sindacalizzate proprio in virtù della natura sempre più selettiva della disposizione.

Non resta che attendere.

SCHEMA DI SINTESI PER L'ANNO 2013	
Elemento	Applicazione
Misura dell'agevolazione	10% a titolo di imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali.
Requisito	Presenza degli importi previsti da contrattazione collettiva territoriale o aziendale sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda. Deposito del contratto collettivo presso la DTL entro 30 giorni con allegata un'autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato.
Importi detassabili	Retribuzione di produttività: ✓ voci retributive erogate in esecuzione di contratti, con espresso riferimento a indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione ✓ voci Retributive previste da contratti territoriali e aziendali che prevedano l'attivazione almeno una misura in almeno tre delle seguenti arre di intervento: <ul style="list-style-type: none">– Flessibilità orari di lavoro;– Flessibilità nella distribuzione delle ferie;– Adozione tecnologie innovative;– Fungibilità delle mansioni e integrazioni delle competenze.
Settore interessato	Datori di lavoro privati.
Misura massima agevolabile	euro 2.500,00
Diritto	Il reddito di riferimento al 2012 non superiore a 40.000,00 (reddito di lavoro dipendente al lordo del reddito assoggettato ad imposta sostitutiva) Agevolabile anche il lavoratore dipendente con reddito ex art.49 TUIR pari a zero nell'anno 2012 (V. circolare AE n.59/08).

Automaticità
dell'applicazione da
parte del sostituto
d'imposta

Il datore di lavoro applica in automatico la detassazione a:

1. dipendenti in forza per tutto l'anno 2012 a cui ha rilasciato il CUD2013 (per l'intero anno 2012) con reddito di lavoro dipendente non superiore a euro 40.000,00 (al lordo delle somme detassate nel 2012);
2. dipendenti in forza per parte dell'anno 2012 a cui ha effettuato un conguaglio complessivo con tutti i redditi di lavoro dipendente prodotti nell'anno 2012 e ha rilasciato un CUD2013 (per l'intero anno 2012) con reddito di lavoro dipendente non superiore a euro 40.000,00 (al lordo delle somme detassate nel 2012).

In caso di ulteriori redditi di lavoro dipendenti non gestiti dal datore di lavoro il dipendente dovrà comunicare l'eventuale non applicazione della detassazione.

Il datore di lavoro applica la detassazione a fronte di richiesta del dipendente (con comunicazione dei redditi di lavoro dipendente prodotti nel 2012) a:

1. dipendenti assunti nell'anno 2012 senza conguaglio complessivo;
2. dipendenti assunti nell'anno 2013;
3. dipendenti part time con altri rapporti di lavoro nell'anno 2012.

Il dipendente può comunque rinunciare all'agevolazione. Il datore di lavoro che verificasse che l'applicazione dell'imposta sostitutiva fosse penalizzante rispetto all'applicazione della tassazione ordinaria potrà applicare il prelievo più favorevole (sentito il dipendente).

MASTER SPECIALISTICI | In partenza a **MARZO**

 | 

MASTER DIRITTO SINDACALE E RELAZIONI INDUSTRIALI
FIRENZE
dal 19 marzo 2013

TORINO
dal 20 marzo 2013

ROMA
dal 21 marzo 2013

ACCEDI AL SITO ►

MASTER CONTENZIOSO DEL LAVORO
FIRENZE
dal 20 marzo 2013

PADOVA
dal 21 marzo 2013

MILANO
dal 22 marzo 2013

ACCEDI AL SITO ►

MASTER GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
VERONA
dal 20 marzo 2013

MILANO
dal 21 marzo 2013

ACCEDI AL SITO ►

Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e_mail formazione@cslavoro.it www.cslavoro.it