

CONSULENTI DEL LAVORO:

Rag. Giocchino De Marco  
Dott. Riccardo Canu  
Dott. Elena Zanon  
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432/502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
<http://www.studiodemarco.it>

Udine, 28/11/2013

**Oggetto: detassazione della retribuzione di produttività nel 2013 – Condizioni di spettanza e problematiche operative**

Circolare numero: 026/2013

---

### **In sintesi**

Come è noto (cfr. nostra Circolare 15/2013) la normativa sulla detassazione dei premi, applicabile nel 2013, è stata profondamente modificata rispetto agli anni precedenti. Le disposizioni attualmente in vigore non sono di semplice ed immediata applicazione e le circolari interpretative non hanno chiarito alcuni rilevanti punti nell'applicazione.

La detassazione si traduce in un beneficio esclusivo per i dipendenti in quanto la retribuzione di produttività è tassata separatamente al 10%. Le aziende non hanno alcuna agevolazione, anzi, in qualità di sostituti di imposta, vengono chiamate a rispondere della corretta interpretazione e applicazione della norma.

### **Approfondimento**

Ricordiamo che la retribuzione di produttività – similmente a quanto previsto negli anni passati – è assoggettata ad un'aliquota IRPEF agevolata pari al 10%, l'importo massimo detassabile è pari a 2.500,00 euro per percipiente e la detassazione è riservata solo a coloro che nel 2012 hanno percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

Per quanto riguarda le somme ammesse al beneficio fiscale, la detassazione 2013 si distingue dalle analoghe misure adottate negli anni precedenti perché adotta una diversa nozione di retribuzione di produttività. Viene, invece, confermato che la detassazione è ammessa solo in applicazione di contratti aziendali o territoriali.

### **Per quanto attiene alla forma dei contratti**

Sono ammesse a detassazione le somme erogate *“in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale”* e tali contratti devono essere sottoscritti con le organizzazioni sindacali ovvero con le *“associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda”*.

Viene confermato che, come per il passato, non sono detassabili le somme corrisposte ai dipendenti in applicazione del contratto individuale di lavoro, né sono ammessi accordi individuali plurimi. Pertanto non sono detassabili gli elementi di paga individuali come, ad esempio, i superminimi o gli straordinari forfetizzati, né sono detassabili le voci paga personali quali le integrazioni per un netto oppure eventuali premi corrisposti individualmente e/o corrisposti a discrezione del datore di lavoro.

Secondo l'interpretazione ministeriale, nel 2013 non possono accedere al beneficio fiscale le somme erogate in base alla mera applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Pertanto non sono detassabili le somme corrisposte in conseguenza dell'applicazione del CCNL quali, ad esempio, quelle per lavoro straordinario e supplementare, i compensi per lavoro notturno, domenicale e festivo, le maggiorazioni per lavoro a turni.

In passato, fino a tutto il 2012, gli accordi collettivi aziendali o territoriali potevano semplicemente riportare un elenco di voci detassabili. Era sufficiente l'attestazione delle somme detassabili sul CUD per provare l'esistenza della finalità di incremento delle produttività richiesta dalla norma (cfr. Risoluzione AE n.130/2010).

In pratica per rendere legittima la detassazione era sufficiente: elencare le voci detassabili sugli accordi collettivi, riportare le voci sul cedolino paga e riepilogare le somme sul CUD.

Con questo criterio in passato – anche sulla base di specifiche elencazioni di voci detassabili contenute nelle circolari ministeriali – è stato possibile detassare: premi collettivi, compensi per lavoro straordinario e supplementare, compensi per lavoro notturno, domenicale e festivo, maggiorazioni per lavoro a turni.

### **Per quanto attiene alle voci detassabili (in applicazione del c.d. PRIMO CANALE)**

Sono ammesse a detassazione solo le “voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, *con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/ redditività/ qualità/ efficienza/ innovazione*”.

In pratica non è più sufficiente la mera elencazione delle voci detassabili, ma è necessario avere previsto che le voci vengono corrisposte con riferimento a specifici indicatori quantitativi misurabili ed è indispensabile tenere traccia delle modalità di quantificazione. Il Ministero ha affermato che le voci possono essere variabili in proporzione a specifici indicatori quantitativi, ma anche essere semplicemente incerte nella corresponsione o nell'ammontare.

Inoltre la rispondenza delle voci retributive erogate con le finalità della norma è lasciata alla libera determinazione delle parti, sicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti. In pratica non necessariamente si deve avere riguardo all'andamento economico aziendale, la società ben potrebbe essere in perdita o in crisi, ma è sufficiente che le parti abbiano individuato degli indicatori che a loro “insindacabile” giudizio misurino la produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza e/o innovazione.

A titolo esemplificativo gli indicatori utili possono essere: andamento del fatturato, soddisfazione della clientela, minori costi a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie, lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia, prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quelle previste nel CCNL, quote orarie e maggiorazioni conseguenti all'adozione di particolari sistemi orari.

In tale contesto, secondo il Ministero, sono detassabili le somme conseguenti all'introduzione di sistemi orari innovativi rispetto a quelli adottati in passato. Non deve trattarsi necessariamente di sistemi orari non contemplati dal CCNL, ma è sufficiente che i sistemi orari costituiscano elementi di novità per le aziende che li applicano. Pertanto sarà ammessa a detassazione la quota oraria di retribuzione (comprese le maggiorazioni) corrisposta al dipendente come conseguenza della modifica dell'orario *normalmente* attuato in azienda. Per definire l'orario *normalmente* attuato, in rapporto a quello innovato, si farà riferimento ai valori medi dei 12 mesi precedenti la definizione dell'accordo territoriale (o aziendale).

Nell'ambito dell'adozione di sistemi orari innovativi potrebbero anche essere detassate voci retributive in prima battuta non detassabili quali a mero titolo esemplificativo: compensi per lavoro straordinario e supplementare, compensi per lavoro notturno, domenicale e festivo, maggiorazioni per lavoro a turni, liquidazione di ROL e/o banca ore.

**Per quanto attiene alle voci detassabili (in applicazione del c.d. SECONDO CANALE)**

Risultano inoltre detassabili *“le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento di seguito indicate:*

- 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, 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”.*

Nell'ipotesi del c.d. secondo canale è necessario prevedere un'erogazione specifica aggiuntiva rispetto a quelle normalmente corrisposte a fronte della realizzazione di interventi in almeno 3 delle 4 aree di intervento indicate.

**Accordi territoriali vigenti**

Con particolare riferimento agli accordi collettivi territoriali sottoscritti nella nostra Provincia e nella nostra Regione di cui abbiamo notizia segnaliamo quanto segue:

- in data 2 luglio 2013 è stato sottoscritto l'accordo per le imprese aderenti a Confindustria Udine. Tale accordo prevede la detassazione per i dipendenti delle imprese associate, indipendentemente dal CCNL applicato e riguarda in via esclusiva le aziende prive di rappresentanze sindacali interne che non abbiano accordi aziendali in materia di detassazione con le organizzazioni sindacali provinciali/ territoriali;
- in data 6 agosto 2013 è stato sottoscritto l'accordo per le imprese aderenti all'Associazione Piccole e medie Imprese (API) di Udine. Tale accordo prevede la detassazione per i dipendenti delle imprese associate, indipendentemente dal CCNL applicato e riguarda in via esclusiva le aziende prive di rappresentanze sindacali interne che non abbiano accordi aziendali in materia di detassazione con le organizzazioni sindacali provinciali/ territoriali;
- in data 28 giugno 2013 è stato sottoscritto l'accordo regionale per il comparto artigiano. L'accordo si applica, sia alle imprese aderenti, indipendentemente dal CCNL applicato, sia alle imprese che applicano uno dei CCNL sottoscritti dalle Federazioni degli artigiani;
- in data 21 ottobre 2013 è stato sottoscritto l'accordo regionale per gli studi professionali. L'accordo si applica alle imprese e/o professionisti che applicano uno dei CCNL degli Studi professionali. Tale accordo prevede, in via esemplificativa, la possibilità di detassare i sistemi di banca ore, le clausole elastiche e flessibili del part-time, il lavoro notturno e il lavoro festivo sempre che tali voci retributive vengano corrisposte a seguito dell'adozione di nuovi sistemi di gestione dell'orario utili ad incrementare la produttività.
- in data 25 giugno 2013 è stato sottoscritto l'accordo regionale per le imprese aderenti alla Confcommercio. Tale accordo prevede la detassazione per i dipendenti delle imprese aderenti indipendentemente dal CCNL applicato e riguarda le quote retributive ed eventuali maggiorazioni rese in applicazione degli istituti previsti nell'Accordo Quadro 20 giugno 2013. L'Accordo Quadro cita espressamente tra gli altri: prestazioni straordinarie, lavoro domenicale e festivo nell'ambito di orari a scorrimento o di giornate aggiuntive. Anche in questo caso la detassazione delle voci citate è consentita solo a seguito dell'adozione di nuovi sistemi di gestione dell'orario

Si noti che la detassazione potrà riguardare le sole voci pagate/liquidate in data successiva a quella di sottoscrizione degli accordi citati.

## **In conclusione**

La detassazione risulta applicabile:

- su voci retributive conseguenti a premi aziendali contrattati con le OOSS. Sempre che (cfr. nostra circolare 15/2013) si sia provveduto per tempo al deposito. Si tratta di premi ed incentivi riconducibili a retribuzione di produttività, qualità, efficienza, redditività, o innovazione (anche incerti nell'erogazione e variabili in base a indicatori di quantità) determinati con parametri e criteri uniformi per tutto il personale anche se dall'applicazione di tali criteri possono derivare trattamenti diversi da lavoratore a lavoratore;
- in presenza di accordi territoriali che – come detto – recepiscono le condizioni, sia pur generiche, previste dalla norma e dalla circolare Minlavoro 12/2013; in questo caso è consigliabile predisporre un atto ricognitivo che citi esplicitamente l'accordo territoriale ed individui le voci detassabili e le modalità di quantificazione. Ad esempio per il c.d. primo canale, nel caso di adozione di sistemi orari innovativi, è opportuno evidenziare: le voci detassate, gli elementi novativi rispetto al passato, gli elementi quantitativi e qualitativi e le relative modalità di misurazione comprovate a fronte di una verifica sugli orari innovativi applicati; per il c.d. secondo canale è necessario descrivere gli interventi realizzati e quantificare gli importi corrisposti ai dipendenti che devono comunque costituire un' erogazione aggiuntiva rispetto al trattamento economico derivante dal contratto individuale e nazionale.

Le detassazione non risulta applicabile:

- per azienda che non danno alcun trattamento aggiuntivo rispetto al CCNL sempre che – come detto – non si possa dimostrare di avere adottato regimi orari innovativi. In conseguenza, il linea generale, il pagamento di emolumenti collegati a: straordinari, turni, notturno, festività, ecc. previsti dal CCNL non risulta detassabile;
- in caso di voci retributive corrisposte a seguito di accordi di produttività con singoli individui e/o nel caso di accordi individuali plurimi non sottoscritti con OOSS. In conseguenza non sono detassabili eventuali superminimi, integrazioni per un netto, straordinari forfetizzati e/o altri premi decisi unilateralmente dal datore di lavoro; a maggior ragione se già erogati in anni passati.

Premi erogati in base a contratti aziendali: lo Studio provvederà a detassare i premi conseguenti alla contrattazione collettiva aziendale di cui abbiamo già notizia, sempreché, ovviamente, siano stati depositati.

Premi erogabili in base ai contratti provinciali/regionali: si tratta essenzialmente di detassare eventuali erogazioni effettuate a seguito della realizzazione di **una misura in almeno tre delle aree** previste dalla norma (in applicazione del c.d. secondo canale) e/o erogate in seguito all'**introduzione di sistemi orari innovativi** (in applicazione del c.d. primo canale).

In tali ipotesi le aziende sono invitate a prendere contatto con lo Studio in modo da valutare assieme le condizioni di spettanza e, se del caso, predisporre opportuni atti ricognitivi nei quali:

- 1) richiamare l'accordo territoriale applicato;
- 2) comprovare l'esistenza delle condizioni di spettanza, anche per eventuali futuri controlli;
- 3.a) descrivere nel dettaglio i nuovi sistemi orari applicati e le collegate voci da detassare;
- 3.b) descrivere nel dettaglio le misure adottate e le collegate voci da detassare.