

## LA SCHEDA

## Come funziona la detassazione del salario nel privato

La tassazione agevolata con imposta sostitutiva al 10% degli istituti riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività innovazione, efficienza organizzativa, ha origine nelle attive politiche sindacali di questi anni, e in particolare della Cisl, che per la crescita complessiva del salario, considera fondamentale lo sviluppo della contrattazione decentrata e la detassazione del reddito da lavoro dipendente.

Nel 23 luglio 2007 con il Protocollo sul welfare tra Cgil, Cisl, Uil e Governo, per la prima volta viene concordato un punto sulla detassazione dei premi di produttività. Il governo si impegna a stanziare nella Finanziaria 2008, 150 milioni di euro, finalizzati alla detassazione dei premi di risultato erogati in contrattazione integrativa, secondo i criteri stabiliti da un'apposita commissione tra il governo e le parti sociali.

L'intesa prende corpo con l'art. 2 del dl n. 93/2008, che prevede misure fiscali di tassazione agevolata al 10%, per i dipendenti del settore privato (tra cui sanità privata, cooperative sociali, terzo settore ed enti privatizzati) sulle somme corrisposte per lavoro straordinario, supplementare o per effetto di clausole flessibili ed elastiche in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'azienda.

Successivamente il dl 185/2008 e la legge 191/2009 prorogano il regime fiscale anche per gli anni 2009 e 2010.

Quindi su pressione sindacale la legge 220/2010, in attuazione del dl 78/10, prevede la proroga ulteriore fino al 31/12/2011 delle misure fiscali agevolate, secondo le modalità stabilite dagli accordi quadro territoriali o aziendali.

Va sottolineato che l'agevolazione fiscale, in prima istanza, era stata applicata in modo limitato; successivamente il ministero del lavoro ed in via definitiva l'Agenzia delle entrate con la risoluzione n. 83/E del 17 agosto 2010, hanno consentito l'applicazione del beneficio a nuovi elementi retributivi e fornito i primi chiarimenti interpretativi.

La risoluzione specifica che il lavora-

tore può usufruire dello speciale regime di tassazione in relazione alle sole indennità o maggiorazioni di turno, qualora si tratti di orario diurno, ma qualora il turno ricada durante l'orario notturno il beneficio fiscale si applica all'intero compenso (ossia compenso ordinario più maggiorazione).

Il chiarimento è di notevole importanza in quanto ricomprende nel beneficio le maggiorazioni per lavoro straordinario escluse dal 2009 in poi, e allarga l'ambito di applicazione alle retribuzioni relative a prestazioni di lavoro notturno od organizzate su turni correlate a parametri di produttività, efficienza organizzativa e innovazione aziendale. La risoluzione attribuisce al beneficio carattere di retroattività e quindi apre ai lavoratori la possibilità di recuperare l'imposta versata in maggior misura nel 2008 e 2009 attraverso istanza di rimborso o dichiarazione dei redditi. Sarà cura dell'azienda comunicare formalmente nel modello Cud gli importi agevolabili corrisposti.

L'agevolazione si applicava per un importo massimo di 3.000 euro per l'anno 2008 e di 6.000 euro per gli anni 2009 e 2010 in relazione a redditi lordi da lavoro dipendente non superiori a 30.000 euro per il 2007 e 35.000 per il 2008 e 2009. Per l'anno 2011 il limite complessivo è salito a 6.000 euro lordi per redditi non superiori a 40.000 euro lordi.

La legge 220/2010, che ha prorogato l'agevolazione fino al 31 dicembre 2011, non ne ha chiaramente collegato l'applicazione ai premi di produttività erogati tramite contrattazione collettiva. Con la circolare congiunta 3/E del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle entrate e del ministero del lavoro, si è chiarito che l'imposta sostitutiva al 10% è applicabile solo sulle somme erogate a fronte di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali anche preesistenti all'entrata in vigore della legge. Sono escluse dal beneficio le voci retributive premiali erogate a fronte di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro o di accordi individuali tra datore di lavoro e dipendente. Per i soci di cooperative, la circolare precisa che «sono riconducibili alla nozione di accordo collettivo, ai

fini della normativa in esame, anche i rimborsi ai soci nella misura in cui siano collegati all'incremento di produttività». È anche chiarito che i lavoratori in somministrazione beneficiano dell'agevolazione fiscale anche in riferimento a prestazioni rese nel settore della p.a.. Ai fini dell'applicazione non è necessario sottoscrivere nuovi accordi: è condizione sufficiente che il datore di lavoro attesti nel Cud che le somme erogate ricadano nelle fattispecie previste.

L'8 marzo 2011, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto un accordo quadro contenente le linee guida per gli accordi territoriali che dovranno essere sottoscritti nei singoli territori, al fine di definire un quadro omogeneo e certo per l'applicazione della detassazione del salario di produttività.

Quindi il 14 marzo, l'Aiop (associazione ospedalità privata), che aveva già applicato la detassazione per gli anni 2009/2010, ha sottoscritto con le federazioni di categoria un'intesa per l'anno 2011. Il 24 marzo 2011, anche Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani e Claii hanno firmato con Cgil, Cisl e Uil un accordo quadro sulla detassazione, conforme a quello siglato da Confindustria.

Gli accordi, in attuazione della Circolare 3 prevedono che nel 2011 le imprese applichino le agevolazioni fiscali «agli istituti riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività innovazione, efficienza organizzativa», in relazione a «risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale». In particolare citano «a mero titolo esemplificativo il trattamento economico per il lavoro supplementare, lo straordinario, i turni, il lavoro notturno, festivo e domenicale».

Si definisce così uno schema di accordo quadro territoriale, che riveste carattere sussidiario e cedevole rispetto a eventuali intese aziendali o pluriaziendali, e che rappresenta un modello utile di riferimento su cui sviluppare elementi di specificità e adattabilità nei rispettivi contesti territoriali. Modello sulla cui scorta saranno firmati accordi applicativi in tutti i territori, così come è già avvenuto in diverse regioni.