



Unione
CONFCOMMERCIO

IMPRESE PER L'ITALIA

MILANO • LODI • MONZA E BRIANZA

La detassazione delle retribuzioni di produttività 2014



N. 4/2014



Direzione Sindacale – Welfare – Sicurezza sul lavoro

Servizi Assistenza Mercato del Lavoro ed Amministrazione del Personale

Corso Venezia, 47 • 20121 Milano • Tel. 02.7750.314 • Fax 02.7750.488

sindacale@unione.milano.it • www.unionemilano.it



La detassazione delle retribuzioni di produttività 2014

La Guida
è scaricabile dalla sezione
Contratti e Lavoro → Guide e Supporti
del sito internet

www.unione.milano.it

Direzione Sindacale – Welfare – Sicurezza sul lavoro

- Direttore: Pierantonio Poy

Servizi Assistenza Mercato del Lavoro ed Amministrazione del Personale

- Responsabile: Paolo Pagaria

Collaborano alla redazione delle Guide:

- Michele Ceppinati
- Maria Cristina Allocca
- Maurizio Forbice
- Katia Goldoni
- Federica Menga
- Piero Perdomi
- Alessandra Setti

INDICE

1. Premessa.
2. Cosa si intende per retribuzione di produttività
3. Come si determina l'imposta sostitutiva
4. Lavoratori beneficiari
5. Adempimenti del sostituto d'imposta
6. Adempimenti del dipendente
7. Rinuncia al regime agevolato ed opzione per la tassazione ordinaria
8. Contratti collettivi aziendali o territoriali
9. Procedure di verifica e monitoraggio
10. Gli accordi territoriali sottoscritti da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza
11. A chi rivolgersi

DOCUMENTAZIONE

GLI ACCORDI PER IL TERZIARIO

- **Accordo Quadro nazionale**
- **Accordo Territoriale per la provincia di Milano**
- **Accordo Territoriale per la provincia di Monza e Brianza**
- **Accordo Territoriale per la provincia di Lodi**

LE NORME E LA PRASSI

- **DPCM 19 febbraio 2014:** Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2014.
- **DPCM 22 gennaio 2013:** Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228.
- **Circolare Ministero del Lavoro n. 14 del 29 maggio 2014:** art. 1, comma 481, L. n. 228/2012 – misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro – DPCM 19 febbraio 2014.
- **Circolare Ministero del Lavoro n. 15 del 3 aprile 2013:** art. 1, comma 481, L. n. 228/2012 – misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro – DPCM 22 gennaio 2013.
- **Interpello Ministero del Lavoro n. 21 del 1° luglio 2013:** DPCM 22 gennaio 2013 – prestazioni orarie “diverse” – applicazione del regime fiscale agevolativo.
- **Circolare Agenzia delle Entrate n. 11/E del 30 aprile 2013:** imposta sostitutiva sulla retribuzione di produttività – art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (Legge di stabilità 2013) – DPCM 22 gennaio 2013.





CONTRATTI E LAVORO



APRIRE UN'ATTIVITÀ



**SUPPORTO
FISCALE E LEGALE**



FORMAZIONE



**BANDI, CREDITO
E FINANZIAMENTI**

**UNIONE
CONFCOMMERCIO.
MOLTO DA SCOPRIRE,
MOLTO DA FARE,
INSIEME A TE.**



IMPRESA E PERSONA



IMPRESA E ISTITUZIONI



Unione
CONFCOMMERCIO
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

1. Premessa

La legge di stabilità per l'anno 2013 ha disposto la proroga, per l'anno 2013 e per l'anno 2014, delle misure sperimentali per l'incremento della produttività.

L'agevolazione consiste nell'applicazione di un'imposta pari al 10% in sostituzione dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali alle retribuzioni erogate, ai dipendenti del settore privato, in relazione ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione individuati tramite accordi aziendali o territoriali.

L'operatività della predetta norma è demandata ad un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri da emanarsi entro il 15 gennaio di ciascuno degli anni di riferimento.

Con il DPCM 22 gennaio 2013 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013) sono state definite le modalità di attuazione dell'agevolazione nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2013; mentre per il periodo d'imposta in corso le regole sono fissate dal DPCM 19 febbraio 2014 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014).

Quest'ultimo decreto stabilisce che:

- le misure trovano applicazione nei confronti dei titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nel periodo d'imposta 2013, ad **euro 40.000**, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2013 all'imposta sostitutiva del 10%;
- la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'agevolazione non può essere superiore, nel corso del periodo d'imposta 2014, ad **euro 3.000 lordi**;
- continuano ad essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nel DPCM 22 gennaio 2013.

L'erogazione delle somme a titolo di retribuzione di produttività deve avvenire *“in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (...) da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda”*.

2. Cosa si intende per retribuzione di produttività

L'art. 2 del DPCM 22 gennaio 2013 prevede che *“per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione”*.

Ci si riferisce a quelle voci retributive separatamente valorizzate all'interno della contrattazione collettiva e suscettibili di variazione in relazione all'andamento dell'impresa.

Più in particolare, suddette voci possono variare sulla base di **indicatori quantitativi** che vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento della produttività in senso lato e quindi anche ad una *“efficientazione”* aziendale.

Pertanto, ai fini dell'applicabilità dell'agevolazione, dovrà essere prevista la correlazione tra voci retributive ed almeno un indicatore quantitativo di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione. Tali indicatori dovranno essere "formalizzati" da parte dell'impresa, ad esempio attraverso comunicazioni certificate ai lavoratori o delibere degli organi societari.

Con riferimento alla qualità o, ancor più, alla innovazione il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha precisato che tali indicatori non costituiscono necessariamente una fotografia di un incremento del fatturato aziendale ma è sufficiente che siano comunque suscettibili di una contabilizzazione da parte dell'impresa.

L'obiettivo della maggior produttività, perseguito dagli accordi territoriali o aziendali, può essere raggiunto anche attraverso:

- **modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda;**
- **modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad esempio lavoro domenicale o festivo), e/o orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai contratti collettivi nazionali e/o al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro.**

In questo caso tali modifiche determineranno l'applicazione della tassazione sostituiva sulle corrispondenti quote orarie nonché delle eventuali maggiorazioni.

L'impegno datoriale rivolto alla riorganizzazione del lavoro può avvenire o con l'introduzione di misure del tutto nuove (turnazioni, orari multiperiodali, ...) o attraverso una diversa modulazione della flessibilità già prevista dal contratto nazionale.

Dunque, tali misure non dovranno costituire necessariamente un elemento di novità in relazione al contratto nazionale applicato in azienda, **ma un elemento di novità per le aziende che le applicheranno.**

E' utile, inoltre, osservare che la corrispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte delle contrattazione collettiva, cosicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti.

In via **alternativa** il decreto introduce una ulteriore definizione di retribuzione di produttività, ad integrazione o in sostituzione della precedente, comprendendo le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle seguenti aree di intervento:

- 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.

3. Come si determina l'imposta sostitutiva

L'importo massimo della retribuzione di produttività che può beneficiare dell'imposta sostitutiva del 10% è fissato per l'anno 2014 in euro 3.000, detto limite deve intendersi al lordo della ritenuta fiscale ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie applicata dal sostituto di imposta.

Pertanto, la ritenuta del 10% deve essere applicata sulla parte di retribuzione che residua dopo aver operato le trattenute previdenziali.

Si considerano percepite nel periodo d'imposta 2014 le somme corrisposte fino al 12 gennaio 2015.

Non possono essere assoggettate all'imposta sostitutiva le retribuzioni di produttività nelle ipotesi di tassazione del reddito di lavoro dipendente sulla base di retribuzioni convenzionali, ad esempio nell'ipotesi di reddito derivante da attività prestata all'estero (art. 51, comma 8-bis del Tuir).

4. Lavoratori beneficiari

Lavoratori dipendenti del settore privato, i quali abbiano percepito nel 2013 redditi da lavoro dipendente di ammontare **non superiore a euro 40.000**, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno ad imposta sostitutiva.

Ai fini della verifica della soglia reddituale deve essere considerato anche il reddito di lavoro dipendente riconducibile ad attività di lavoro svolta all'estero.

L'imposta sostitutiva spetta, oltre che ai lavoratori che nel 2013 non hanno avuto redditi di lavoro dipendente, anche a quelli che sempre nel 2013 erano senza alcun reddito.

Rientrano nel campo di applicazione della norma i lavoratori dipendenti di lavoratori autonomi, nonché i lavoratori in somministrazione, dipendenti da agenzie del lavoro.

5. Adempimenti del sostituto d'imposta

Il sostituto d'imposta applica la tassazione sostitutiva in via automatica qualora egli stesso abbia rilasciato il CUD 2014 (in relazione al rapporto di lavoro intercorso per l'intero anno 2013).

Se il sostituto d'imposta non è lo stesso che ha rilasciato il CUD 2014 o l'ha rilasciato per un periodo inferiore all'anno, è necessario che il lavoratore comunichi in forma scritta l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2013.

Analogamente deve essere fatta dal lavoratore che nel 2013 non abbia percepito alcun reddito di lavoro dipendente.

Riteniamo opportuno che le aziende informino i propri collaboratori sull'operatività della tassazione agevolata in modo da permettere agli stessi di fornire la documentazione necessaria ad una corretta applicazione dell'imposta sostitutiva.

6. Adempimenti del dipendente

Il dipendente è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nelle ipotesi in cui:

- nel corso del 2013, oltre al rapporto di lavoro con il sostituto d'imposta che eroga i compensi assoggettabili ad imposta sostitutiva, abbia intrattenuto un altro rapporto di lavoro dipendente, in tal modo superando il limite di euro 40.000;
- nel corso del 2014 abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente percependo somme già assoggettate a imposta sostitutiva, fino a concorrenza del limite di euro 3.000.

7. Rinuncia al regime agevolato ed opzione per la tassazione ordinaria

Il lavoratore può, pur nei casi in cui il sostituto d'imposta sia direttamente tenuto all'applicazione dell'imposta sostitutiva, **rinunciare al regime sostitutivo**, facendone richiesta per iscritto al proprio datore di lavoro.

A seguito di espressa rinuncia del lavoratore, l'intero ammontare delle somme in questione concorre alla formazione del reddito complessivo ed è assoggettato a tassazione ordinaria.

In assenza di rinuncia espressa da parte del dipendente, il sostituto d'imposta ricorrendone i presupposti, procede all'applicazione dell'imposta sostitutiva.

Ciò non toglie, tuttavia, che il sostituto, 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, comunicandolo al dipendente.

8. Contratti collettivi aziendali o territoriali

Solo le somme erogate in attuazione di quanto previsto da **accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali** volti a determinare una maggiore produttività del lavoro possono essere assoggettate ad imposta sostitutiva.

I contratti collettivi in questione devono essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della **maggior rappresentatività comparata sul piano nazionale** ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda (RSA/RSU).

Resta ferma la possibilità, per le aziende prive di rappresentanze sindacali in ambito aziendale, di sottoscrivere contratti con una o più associazioni dei lavoratori a livello territoriale.

9. Procedure di verifica e monitoraggio

L'art. 3 del DPCM 22 gennaio 2013 aveva introdotto un sistema di monitoraggio della misura agevolativa e previsto che i datori di lavoro, qualora avessero sottoscritto **contratti aziendali**, sarebbero stati tenuti a *“depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo”*.

La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 14/2014 ha chiarito che le aziende, in regola con quanto previsto dal DPCM 22 gennaio 2013, non devono effettuare alcuna formalità per il 2014, laddove si limitino ad applicare l'accordo già depositato nel 2013 e in relazione al quale abbiano già effettuato la dichiarazione di conformità.

Viceversa, per le aziende che abbiano stipulato accordi nel 2014 senza effettuare alcun adempimento, occorre procedere al deposito entro 30 giorni dall'entrata in vigore del DPCM 19 febbraio 2014 (ovvero entro il 13 giugno 2014) con allegata la autodichiarazione di conformità.

10. Gli accordi territoriali sottoscritti da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza

Il 5 maggio 2014 è stato sottoscritto tra Confcommercio e le Organizzazioni sindacali nazionali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltuucs-Uil l'Accordo Quadro relativo alla detassazione 2014, per il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi.

La stesura di tale accordo quadro ha consentito la sottoscrizione di una serie di accordi territoriali in modo da permettere **alle imprese in regola con le condizioni associative di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza** di assoggettare al regime di tassazione agevolata le somme erogate in relazione alle quote retributive/compensi/maggiorazioni/premi di rendimento e/o produttività collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda nei limiti e alle condizioni previste dal DPCM 19 febbraio 2014.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha confermato la possibilità di applicare l'imposta sostitutiva anche per le mensilità dell'anno corrente precedenti la sottoscrizione dell'accordo territoriale per il 2014, a condizione che ci sia stata continuità nell'applicazione delle misure di “efficientazione” aziendale.


Pertanto, la detassazione può essere applicata anche alla retribuzione di produttività corrisposta prima della sottoscrizione degli accordi territoriali siglati da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza ; tali accordi, infatti, richiamano esplicitamente quanto previsto lo scorso anno.


I lavoratori che potranno beneficiare della tassazione sostitutiva saranno tutti i dipendenti delle **aziende in regola con le condizioni associative di Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza** anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

11. A chi rivolgersi

PER
APPROFONDIRE

**Direzione Sindacale • Welfare •
Sicurezza sul lavoro**

 02.798712


 02.7750488


 sindacale@unione.milano.it

PER
ASSOCIARSI

Punto di Accoglienza

Corso Venezia 47- 20121 Milano
salone piano terreno

 02.7750.484

 02.7752.484 | 02.7750.239

 puntodiaccoglienza@unione.milano.it

oppure chiama il **Numero Verde 800-775000**

Orari: da Lunedì a Giovedì 9.00-12.30 e 13.30-
17.30 Venerdì 9.00-12.30 e 13.30-16.30

Gli accordi per il Terziario





Promo.Ter Unione

ENTE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO
DEL COMMERCIO DEL TURISMO DEI SERVIZI
E DELLE PROFESSIONI



UNI EN ISO 9001:2008
CERTIFICATO n°628



MILANO - LODI - MONZA E BRIANZA

LE NOSTRE PAROLE CHIAVE PER LA SICUREZZA

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(D.lgs. 81/08)
Tel 02 76.02.80.42/15
club.sicurezza@unione.milano.it

IGIENE DEGLI ALIMENTI

(H.A.C.C.P. D.lgs. 193/07)
Tel 02 77.50.590/591
club.haccp@unione.milano.it

PRIVACY

(Trattamento dati D.lgs. 196/03)
Tel 02 76.02.80.42/15
club.privacy@unione.milano.it



... PER L'INNOVAZIONE

QUALITA'

(Sistema gestione qualità aziendale)
Tel 02 76.02.80.42/15
club.qualita@unione.milano.it

ENERGIA & AMBIENTE

(Risparmio Energetico e Servizi Ambientali)
Tel 02 76.02.80.42/15
club.energia@unione.milano.it



Club della Sicurezza/Club Servizi Innovativi:

Via Marina 10 - 20121 Milano

Tel 02 76.02.80.42/15 - Tel 02 77.50.590/591 - Fax 02 76.01.76.77

Roma, 5 maggio 2014

Le Parti

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA

e

FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTUCS - UIL

Visto l'art. 1, comma 481, L. 24 dicembre 2012, n. 228;

Visto l'articolo 1, comma 413, L. 27 dicembre 2013, n. 147;

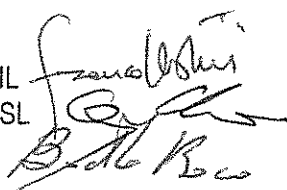
Visto il DPCM 19 febbraio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014, che, all'art. 1, comma 4, rinvia, in quanto compatibili, alle disposizioni recate dal DPCM 22 gennaio 2013.

Confermano i contenuti dell'accordo del 20 giugno 2013 e pertanto siglano l'Accordo Tipo territoriale per il 2014, che si allega.

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA



FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTUCS - UIL



ACCORDO TIPO TERRITORIALE

Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di.....

e

FILCAMS CGIL
FISASCAT CISL
UILTUCS UIL
della Provincia di.....

Premesso che

il DPCM 19 febbraio 2014 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014, nel confermare il DPCM 22 gennaio 2013, ha dato attuazione all'art. 1, comma 481, L. 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

le parti hanno sottoscritto il 5 maggio 2014 a livello nazionale un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività, confermando i contenuti dell'accordo del 20 giugno 2013;

la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013 ha previsto la possibilità di assoggettare all'imposta sostitutiva del 10%, tra le altre somme, le quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di specifiche prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di norma applicati in azienda e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai Ccnl e/o analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro in quanto tese ad incrementare la produttività, quali quelle rese in applicazione degli istituti richiamati nella premessa dell'Accordo Quadro del 20 giugno 2013, di cui al comma precedente;

è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle imprese.

si conviene quanto segue



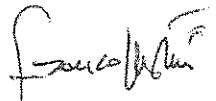

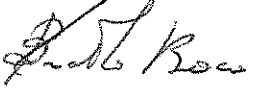
fermo restando il rispetto delle procedure, degli obblighi contrattuali e dei contenuti dei CCNL applicati le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di, applicheranno l'imposta sostitutiva del 10% sugli importi erogati nel 2014 in relazione alle quote retributive/compensi/maggiorazioni/premi di rendimento e/o produttività connessi alle prestazioni lavorative collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda ai sensi dell'accordo quadro del 20 giugno 2013 e che hanno già comportato l'applicazione dell'agevolazione fiscale per l'anno 2013, poiché sono ancora utili, coerenti e conformi alle finalità e ai limiti previsti dal DPCM 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013 e dalle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nella circolare n.15/2013 e dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 11/E del 30 aprile 2013, in quanto confermati dal DPCM 19 febbraio 2014.

Il presente accordo verrà depositato a cura dell'associazione datoriale firmataria, esonerando in tal modo dal medesimo adempimento le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia diche ad esso si richiamano. I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA
della provincia di

FILCAMS - CGIL 
FISASCAT - CISL 
UILTUCS - UIL 



VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 23 maggio 2014, presso la sede di Unione Confcommercio Imprese per l'Italia di Milano, Lodi, Monza Brianza, Corso Venezia, 47, Milano, si sono incontrati:

UNIONE CONFCOMMERCIO MI, LO, MB

Gianroberto Costa
Daniela Ceruti

FILCAMS - CGIL MILANO

Graziella Cameri

FISASCAT - CISL MILANO

Luigino Pezzuolo

UILTUCS - UIL MILANO

Giovanni Gazzo

Le parti, come sopra rappresentate, hanno raggiunto il seguente accordo.






Premesso che

il DPCM 19 febbraio 2014 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014, nel confermare il DPCM 22 gennaio 2013, ha dato attuazione all'art. 1, comma 481, L. 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

le parti hanno sottoscritto il 5 maggio 2014 a livello nazionale un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività, confermando i contenuti dell'accordo del 20 giugno 2013;

la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013 ha previsto la possibilità di assoggettare all'imposta sostitutiva del 10%, tra le altre somme, le quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di specifiche prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di norma applicati in azienda e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai Ccnl e/o analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro in quanto tese ad incrementare la produttività, quali quelle rese in applicazione degli istituti richiamati nella premessa dell'Accordo Quadro del 20 giugno 2013, di cui al comma precedente;

è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle imprese.

 **si conviene quanto segue**  
 

fermo restando il rispetto delle procedure, degli obblighi contrattuali e dei contenuti dei CCNL applicati le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di Milano, applicheranno l'imposta sostitutiva del 10% sugli importi erogati nel 2014 in relazione alle quote retributive/compensi/maggiorazioni/premi di rendimento e/o produttività connessi alle prestazioni lavorative collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda ai sensi dell'accordo quadro del 20 giugno 2013 e che hanno già comportato l'applicazione dell'agevolazione fiscale per l'anno 2013, poiché sono ancora utili, coerenti e conformi alle finalità e ai limiti previsti dal DPCM 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013 e dalle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nella circolare n.15/2013 e dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 11/E del 30 aprile 2013, in quanto confermati dal DPCM 19 febbraio 2014.

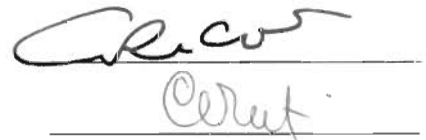
Il presente accordo verrà depositato a cura dell'associazione datoriale firmataria, esonerando in tal modo dal medesimo adempimento le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di Milano che ad esso si richiamano. I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNIONE CONFCOMMERCIO MI - LO - MB



FILCAMS - CGIL MILANO

FISASCAT - CISL MILANO

UILTUCS - UIL MILANO



VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 23 maggio 2014, presso la sede di Unione Confcommercio Imprese per l'Italia di Milano, Lodi, Monza Brianza, Corso Venezia, 47, Milano, si sono incontrati:

UNIONE CONFCOMMERCIO MI, LO, MB

Gianroberto Costa
Daniela Ceruti

FILCAMS - CGIL MONZA BRIANZA

Gerardo Galassi

FISASCAT - CISL MONZA BRIANZA

Elena Vanelli FRANCESCO BARAZZETTA

UILTUCS - UIL MONZA BRIANZA

Giovanni Gazzo

Le parti, come sopra rappresentate, hanno raggiunto il seguente accordo.

Premesso che

il DPCM 19 febbraio 2014 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014, nel confermare il DPCM 22 gennaio 2013, ha dato attuazione all'art. 1, comma 481, L. 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

le parti hanno sottoscritto il 5 maggio 2014 a livello nazionale un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività, confermando i contenuti dell'accordo del 20 giugno 2013;

la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013 ha previsto la possibilità di assoggettare all'imposta sostitutiva del 10%, tra le altre somme, le quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di specifiche prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di norma applicati in azienda e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai Ccnl e/o analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro in quanto tese ad incrementare la produttività, quali quelle rese in applicazione degli istituti richiamati nella premessa dell'Accordo Quadro del 20 giugno 2013, di cui al comma precedente;

è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle imprese.

si conviene quanto segue

fermo restando il rispetto delle procedure, degli obblighi contrattuali e dei contenuti dei CCNL applicati le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di Monza e Brianza, applicheranno l'imposta sostitutiva del 10% sugli importi erogati nel 2014 in relazione alle quote retributive/compensi/maggiorazioni/premi di rendimento e/o produttività connessi alle prestazioni lavorative collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda ai sensi dell'accordo quadro del 20 giugno 2013 e che hanno già comportato l'applicazione dell'agevolazione fiscale per l'anno 2013, poiché sono ancora utili, coerenti e conformi alle finalità e ai limiti previsti dal DPCM 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013 e dalle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nella circolare n.15/2013 e dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 11/E del 30 aprile 2013, in quanto confermati dal DPCM 19 febbraio 2014.

Il presente accordo verrà depositato a cura dell'associazione datoriale firmataria, esonerando in tal modo dal medesimo adempimento le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di Monza e Brianza che ad esso si richiamano. I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNIONE CONFCOMMERCIO MI - LO - MB



FILCAMS - CGIL MONZA BRIANZA



FISASCAT - CISL MONZA BRIANZA



UILTUCS - UIL MONZA BRIANZA

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 23 maggio 2014, presso la sede di Unione Confcommercio Imprese per l'Italia di Milano, Lodi, Monza Brianza, Corso Venezia, 47, Milano, si sono incontrati:

UNIONE CONFCOMMERCIO MI, LO, MB

Gianroberto Costa
Daniela Ceruti

FILCAMS - CGIL LODI

Angelo Raimondi

FISASCAT - CISL LO_CR_MN

Sonia Curti

UILTUCS - UIL LODI

Francesco Cagnazzo

Le parti, come sopra rappresentate, hanno raggiunto il seguente accordo.



Premesso che

il DPCM 19 febbraio 2014 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014, nel confermare il DPCM 22 gennaio 2013, ha dato attuazione all'art. 1, comma 481, L. 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

le parti hanno sottoscritto il 5 maggio 2014 a livello nazionale un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività, confermando i contenuti dell'accordo del 20 giugno 2013;

la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013 ha previsto la possibilità di assoggettare all'imposta sostitutiva del 10%, tra le altre somme, le quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di specifiche prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di norma applicati in azienda e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai Ccnl e/o analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro in quanto tese ad incrementare la produttività, quali quelle rese in applicazione degli istituti richiamati nella premessa dell'Accordo Quadro del 20 giugno 2013, di cui al comma precedente;

è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle imprese.

 **si conviene quanto segue**








fermo restando il rispetto delle procedure, degli obblighi contrattuali e dei contenuti dei CCNL applicati le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di Lodi, applicheranno l'imposta sostitutiva del 10% sugli importi erogati nel 2014 in relazione alle quote retributive/compensi/maggiorazioni/premi di rendimento e/o produttività connessi alle prestazioni lavorative collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda ai sensi dell'accordo quadro del 20 giugno 2013 e che hanno già comportato l'applicazione dell'agevolazione fiscale per l'anno 2013, poiché sono ancora utili, coerenti e conformi alle finalità e ai limiti previsti dal DPCM 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013 e dalle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nella circolare n.15/2013 e dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 11/E del 30 aprile 2013, in quanto confermati dal DPCM 19 febbraio 2014.

Il presente accordo verrà depositato a cura dell'associazione datoriale firmataria, esonerando in tal modo dal medesimo adempimento le aziende aderenti al sistema Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di Lodi che ad esso si richiamano. I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNIONE CONFCOMMERCIO MI - LO - MB



FILCAMS - CGIL LODI



FISASCAT - CISL LO_CR_MN



UILTUCS - UIL LODI



Liberati dai Pensieri

SCOPRI LA TUA ASSISTENZA SANITARIA



C A S S A A S S I S T E N Z A S A N I T A R I A Q U A D R I

La Qu.A.S. nasce il 17 ottobre del 1989 sulla base di quanto convenuto nei contratti nazionali del Terziario e del Turismo stipulati dalle Organizzazioni Sindacali Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e dalle associazioni datoriali aderenti a Confcommercio - Imprese per l'Italia, Federalberghi, Federreti, Fipe, Fiafet e Faita, con lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di "Quadro" Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale. Hanno diritto alle prestazioni sanitarie tutti gli iscritti dipendenti da aziende del Commercio, del Turismo

e dei Servizi le quali risultino in regola con il versamento delle quote contributive. Il Nomenclatore Tariffario, che cataloga oltre 3000 voci ammesse a rimborso, assolve alla fondamentale funzione di elencare con capillarità le prestazioni erogabili e l'importo massimo rimborsabile al Quadro che, con assoluta libertà di scelta della struttura sanitaria o del professionista medico, ne anticipa l'importo. Oggi la Qu.A.S. rappresenta un modello completo nelle forme gestionali dei fondi integrativi divenendo anche un esempio interessante per tutti gli altri fondi finora istituiti

sulla base della contrattazione bilaterale. Da molti anni ha inoltre attivato convenzioni con strutture sanitarie di ottimo livello in alcuni centri urbani con maggiore densità di iscritti senza oneri da anticipare da parte del quadro che ne usufruisce.

Per una visione più analitica della proposta sanitaria offerta dalla Cassa è possibile consultare le pagine web www.quas.it.




Qu.A.S. Cassa Assistenza Sanitaria Quadri
Lungotevere Raffaello Sanzio, 15 - 00153 Roma • Tel. 065852191 • Fax 0658521970-71-72 • info@quas.it

www.quas.it

Le norme e la prassi



www.fondofonte.it

Prossima
destinazione
il tuo futuro 



FONTE

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI
DA AZIENDE DEL TERZIARIO (COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI)



SEDE OPERATIVA:

Via C. Colombo, 137- 00147 ROMA

Per informazioni di carattere generale:

Call Center 199.280.808 > callcenter@fondofonte.it

Per informazioni di carattere specifico:

06.58.30.35.58

DECRETI PRESIDENZIALI

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 19 febbraio 2014.

Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2014.

IL PRESIDENTE
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DI CONCERTO CON

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE

Visto il comma 481 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), che dispone la proroga nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione, nel limite massimo di 950 milioni di euro nel 2013 e di 400 milioni di euro nel 2014 e prevedendo che con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel rispetto del richiamato onere massimo, siano stabilite le relative modalità di attuazione;

Visto il comma 482 del medesimo art. 1 della legge n. 228 del 2012, secondo cui le misure di cui al comma 481 si applicano 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, prevedendo che il relativo onere non possa essere superiore a 600 milioni di euro per l'anno 2014 e a 200 milioni di euro per l'anno 2015 e fissando il termine per l'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al terzo periodo del medesimo comma 481 al 15 gennaio 2014;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 29 marzo 2013, n. 75, con il quale sono state definite le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013, ai sensi dell'art. 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228;

Considerata la necessità di definire le predette misure sperimentali applicabili per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014 entro il limite delle risorse stanziato dal citato comma 482 dell'art. 1 della legge n. 228 del 2012;

Decreta:

Art. 1.

Misura dell'agevolazione

1. Nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2014 l'agevolazione di cui all'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2013, ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2013 all'imposta sostitutiva di cui

all'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013.

2. La retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'agevolazione di cui al comma 1, non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2014, ad euro 3.000 lordi.

3. Entro il 30 giugno 2014 il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dello sviluppo economico effettuano un monitoraggio sull'andamento della speciale agevolazione di cui ai commi 1 e 2, anche al fine dell'eventuale adozione di specifiche proposte e iniziative di revisione.

4. Continuano ad essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni recate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 gennaio 2013.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 19 febbraio 2014

p. Il Presidente
del Consiglio dei Ministri
PATRONI GRIFFI

*Il Ministro dell'economia
e delle finanze*
SACCOMANNI

Registrato alla Corte dei conti il 3 aprile 2014, n. 956

14A03369

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
16 aprile 2014.

Scioglimento del Consiglio comunale di Arzano e nomina del commissario straordinario.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Considerato che nelle consultazioni elettorali del 28 e 29 marzo 2010 sono stati rinnovati gli organi elettivi del comune di Arzano (Napoli);

Viste le dimissioni rassegnate, con atti separati contemporaneamente acquisiti al protocollo dell'ente, da diciotto consiglieri su trenta assegnati al comune, a seguito delle quali non può essere assicurato il normale funzionamento degli organi e dei servizi;

Ritenuto, pertanto, che ricorrano gli estremi per far luogo allo scioglimento della suddetta rappresentanza;

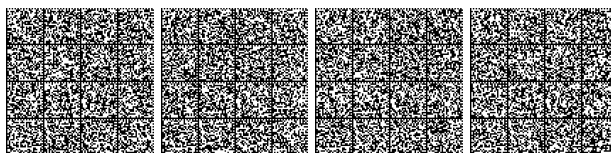
Visto l'art. 141, comma 1, lett. b), n. 3, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Sulla proposta del Ministro dell'interno, la cui relazione è allegata al presente decreto e ne costituisce parte integrante;

Decreta:

Art. 1.

Il consiglio comunale di Arzano (Napoli) è sciolto.



DECRETI PRESIDENZIALI

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 22 gennaio 2013.

Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228.

IL PRESIDENTE
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DI CONCERTO CON

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE

Visto il comma 481 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), che dispone la proroga nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione, nel limite massimo di 950 milioni di euro nel 2013 e di 400 milioni di euro nel 2014 e prevedendo che con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nel rispetto del richiamato onere massimo, siano stabilite le relative modalità di attuazione;

Visto il comma 482 del medesimo articolo 1 della legge 228 del 2012, secondo cui le misure di cui al comma 481 si applicano 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, prevedendo che il relativo onere non possa essere superiore a 600 milioni di euro per l'anno 2014 e a 200 milioni di euro per l'anno 2015 e fissando il termine per l'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al terzo periodo del medesimo comma 481 al 15 gennaio 2014;

Visto l'accordo in data 21 novembre 2012, recante: "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia", e in particolare la premessa nel punto in cui le Parti stipulanti "chiedono al Governo e al Parlamento di rendere stabili e certe le misure previste dalle disposizioni di legge per applicare, sui redditi da lavoro dipendente fino a 40 mila euro lordi annui, la detassazione del salario di produttività attraverso la determinazione di un'imposta, sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali, al 10%", nonché le previsioni di cui al punto 7, in tema di contrattazione collettiva per la produttività;

Ritenuto, pertanto, di definire le misure sperimentali di cui al citato comma 481 dell'articolo 1 della legge n. 228 del 2012 in termini di tassazione agevolata del reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

Decreta:

Art. 1.

Oggetto e misura dell'agevolazione

1. Nel limite delle risorse di cui al comma 481 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), per il periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013, le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (di seguito denominati, a tutti i fini di cui al presente decreto, "contratti"), ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento.

2. L'imposta sostitutiva di cui al comma 1 trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2012, ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2012 all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.

3. La retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva di cui al comma 1, non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2013, ad euro 2.500 lordi.

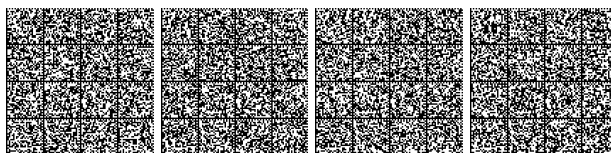
4. Restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'articolo 2 del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.

Art. 2.

Retribuzione di produttività

1. Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1, per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive 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 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 compatibili 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.

Art. 3.

Procedimento e monitoraggio

1. Al fine di consentire il monitoraggio dello sviluppo delle misure di cui al presente decreto e la verifica di conformità degli accordi alle disposizioni del presente decreto, i datori di lavoro provvedono a depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del presente decreto.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti

di lavoro, provvede alla raccolta e al monitoraggio dei contratti depositati ai sensi del presente articolo.

3. Entro il 30 novembre 2013 il Governo procede, anche sulla scorta di elementi risultanti dal monitoraggio di cui al comma 2, a un confronto con le parti sociali, al fine di acquisire elementi conoscitivi in ordine all'applicazione dei contratti e all'effettiva idoneità delle previsioni di cui all'articolo 2 a conseguire gli obiettivi di incremento della produttività, anche al fine di orientare le successive determinazioni in materia.

Il presente decreto è inviato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 22 gennaio 2013

*Il Presidente del Consiglio
dei Ministri*
MONTI

*Il Ministro dell'economia
e delle finanze*
GRILLI

*Registrato alla Corte dei conti il 27 marzo 2013
Ufficio controllo atti Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero della giustizia e Ministero degli esteri, registro n. 3, foglio n. 81*

13A02915

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DECRETO 25 febbraio 2013.

Certificazione relativa al rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interna per l'anno 2012 delle province e dei comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti.

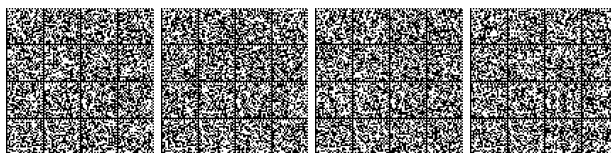
IL RAGIONIERE GENERALE DELLO STATO

Visto l'art. 31, comma 20, della legge 12 novembre 2011, n. 183, che, ai fini della verifica del rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno 2012, prevede che le province e i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti sono tenuti ad inviare, entro il termine perentorio del 31 marzo 2013, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, una certificazione del saldo finanziario in termini di competenza mista conseguito, sottoscritta dal rappresentante legale, dal responsabile del servizio finanziario e dall'organo di revisione economico-finanziaria, secondo un prospetto e con le modalità definite con decreto dello stesso Ministero di cui al comma 19 del medesimo art. 31;

Visto l'art. 31, comma 19, della legge n. 183 del 2011, in cui è previsto che, per il monitoraggio degli adempimenti relativi al patto di stabilità interno e per l'acquisizione di elementi informativi utili per la finanza pubblica anche relativamente alla loro situazione debitoria, le province e i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti trasmettono semestralmente al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro trenta giorni dalla fine del periodo di riferimento, utilizzando il sistema web appositamente previsto per il patto di stabilità interno, le informazioni riguardanti le risultanze in termini di competenza mista, attraverso un prospetto e con le modalità definite con decreto del predetto Ministero, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali;

Visto il decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 9 luglio 2012, n. 0053363, che definisce le modalità di trasmissione e i prospetti per acquisire le informazioni utili al monitoraggio semestrale del patto di stabilità interno per l'anno 2012, in attuazione di quanto disposto dal citato comma 19 dell'art. 31 della legge n. 183 del 2011;

Visto l'art. 31, comma 32, della legge n. 183 del 2011, che prevede la possibilità di modificare, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, qualora intervengano modifiche legislative alla relativa disciplina, i termini riguardanti gli adempimenti degli enti locali relativi al monitoraggio e alla certificazione del patto di stabilità interno;





Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 29/05/2014
Prot. 37 / 0009939 / MA008.A002

CIRCOLARE N. 14 / 2014



Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Agli indirizzi in allegato

Oggetto: art. 1, comma 481, L. n. 228/2012 – misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro – D.P.C.M. 19 febbraio 2014.

Nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana n. 28 del 29 aprile 2014 è stato pubblicato il D.P.C.M. 19 febbraio 2014, recante le “*Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2014*”.

Il D.P.C.M. – che disciplina per l'anno in corso le citate misure “*per l'incremento della produttività del lavoro*”, già prorogate dall'art. 1, comma 481, della L. n. 228/2012 – stabilisce che:

- le misure trovano applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2013, ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2013 all'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 1, del D.P.C.M. 22 gennaio 2013;

- la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'agevolazione non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2014, ad euro 3.000 lordi;

- **continuano ad essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni recate dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013, con il quale erano state declinate le modalità di attuazione della agevolazione.**

Proprio l'applicazione dei contenuti del D.P.C.M. del 2013 consente di **ribadire al riguardo alcuni orientamenti interpretativi già espressi da questo Ministero con circ. n. 15/2013 e con risposta ad interpello n. 21/2013.**

Contratti collettivi di lavoro

L'erogazione di tali somme deve avvenire “*in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (...) ai sensi della normativa di legge e degli accordi*

interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda”.

Sul punto si ribadisce che, sia il riferimento alle rappresentanze sindacali operanti “in azienda” (e non propriamente “Rappresentanze Sindacali Aziendali”), sia quello agli accordi interconfederali vigenti, fra i quali pertanto l’accordo del 23 luglio 1993 e successivi, lasciano intendere che il Legislatore **voglia indicare tanto le RSA che le RSU.**

Resta ferma la possibilità, per le aziende prive di rappresentanze sindacali in ambito aziendale, di sottoscrivere contratti con una o più associazioni dei lavoratori a livello territoriale.

In ogni caso, sia a livello territoriale che a livello aziendale, i contratti dovranno essere sottoscritti da associazioni dei lavoratori in possesso del grado di rappresentatività richiesto. Non potranno viceversa essere tenuti in considerazione, ai fini della applicabilità dell’agevolazione, eventuali contratti nazionali di categoria.

Retribuzione di produttività

Il D.P.C.M. del 2013 aveva già stabilito che *“per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione”.*

Si ribadisce in proposito che trattasi di voci retributive separatamente valorizzate all’interno della contrattazione collettiva, suscettibili di variazione in relazione all’andamento dell’impresa. Più in particolare tali voci possono variare sulla base di **indicatori quantitativi** che vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento della produttività in senso lato e quindi anche ad una “efficientazione” aziendale. Tali voci retributive possono infatti far riferimento **alternativamente** ad indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione e pertanto è sufficiente la previsione della correlazione ad uno solo di essi da parte della contrattazione collettiva per l’applicabilità della agevolazione. In ogni caso deve trattarsi di importi collegati ad indicatori quantitativi e che possono essere anche incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare. A titolo puramente esemplificativo, tali voci possono essere collegate:

- all’andamento del fatturato;
- ad una maggior soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui si dà riscontro;
- a minori costi di produzione a seguito dell’utilizzo di nuove tecnologie;
- alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL);
- a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;

- a premi di rendimento o produttività (quali ad es. quelli che già fruiscono dello sgravio contributivo ai sensi dell'art. 1, comma 67, della L. n. 247/2007) ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall'azienda come: a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;

- ai ristorni ai soci delle cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività come sopra specificato.

Qualora, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della produttività, gli accordi collettivi territoriali o aziendali prevedano, in particolare:

- modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda;
- modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. lavoro domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro,

tali modifiche potranno comportare l'applicazione della agevolazione sulle corrispondenti quote orarie ed eventuali maggiorazioni, agevolazione cumulabile con quella riconosciuta sui premi di produttività.

In via alternativa il D.P.C.M. del 2013 aveva già introdotto una ulteriore definizione di retribuzione di produttività, intendendo per essa le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di **almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di seguito elencate:**

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, nel rispetto dell'art. 4 della L. n. 300/1970, 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, nel rispetto dell'art. 13 della L. n. 300/1970.

In sostanza, in questa seconda ipotesi, il Decreto consente l'applicabilità della agevolazione qualora si dia esecuzione a contratti collettivi che prevedano **congiuntamente** l'introduzione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle lett. a), b), c), e d).

Tali interventi migliorativi possono dunque consistere, anche in tal caso a titolo puramente esemplificativo, nella introduzione di turnazioni orarie che consentano un più efficiente utilizzo delle strutture produttive, unitamente alla distribuzione delle ferie che consenta un utilizzo continuativo delle stesse strutture, nonché in una più ampia fungibilità di mansioni tale da consentire un impiego più flessibile del personale.

Si ribadisce altresì che le due nozioni di "retribuzione di produttività" possono coesistere all'interno del medesimo contratto collettivo e pertanto appare possibile dare esecuzione ad entrambe le fattispecie, pur sempre però nel rispetto di tutte le condizioni previste dal Decreto in ordine alla applicabilità della agevolazione¹.

Si ricorda ancora che la rispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal Legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti.

In relazione alla nozione di retribuzione di produttività vanno inoltre ricordati i contenuti della risposta ad interpello n. 21/2013.

Con essa è stato chiarito che l'impegno datoriale nella "*riorganizzazione del lavoro*" attraverso l'applicazione delle misure di "*efficientazione aziendale*" previste dalla contrattazione territoriale, può realizzarsi o attraverso l'introduzione di misure del tutto nuove o in una diversa modulazione di flessibilità previste dal contratto nazionale.

Dunque l'adozione di tali misure, in forza del patto territoriale, non deve costituire necessariamente un elemento di novità in relazione al contratto collettivo nazionale applicato in azienda ma un elemento di novità per le aziende che le applicano.

In tal senso appare quindi corretto, da parte della contrattazione collettiva territoriale, fornire altresì indirizzi in ordine alla "diversità", rispetto al passato, delle misure di "efficientazione aziendale", così come del resto hanno fatto le parti sociali comparativamente più rappresentative con gli accordi interconfederali del 2013.

¹ A titolo puramente esemplificativo, pertanto, sarà possibile prevedere l'erogazione di voci retributive per un importo di euro 2.000 in esecuzione della prima nozione di "retribuzione di produttività" e di euro 1.000 in esecuzione della seconda (restando pertanto fermo il limite complessivo di euro 3.000 lordi). In quest'ultimo caso permane ovviamente l'obbligo di dare esecuzione ad almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle citate lett. a), b), c), e d), altrimenti non si potrebbe considerare pienamente realizzata la seconda nozione di "retribuzione di produttività" prevista dal Decreto.

Sul punto occorre tuttavia precisare che l'introduzione di misure del tutto nuove o la diversa modulazione di quelle già indicate dal contratto nazionale **va verificata rispetto alla realtà aziendale antecedente alla sottoscrizione degli accordi del 2013**. In altri termini, considerato che – per effetto del rinvio del D.P.C.M. del 2014 al D.P.C.M. del 2013 – la nozione di produttività applicabile nel 2014 è la medesima del 2013, **“l'elemento di novità” che ha evidenziato l'impegno volto all'incremento della produttività del lavoro già nello scorso anno potrà consentire anche nel 2014 l'applicazione delle misure agevolative in questione**.

Nell'ipotesi in cui l'accordo territoriale del 2013 sia scaduto, ma non formalmente disdetto, si ritiene possibile l'applicazione delle misure agevolative anche per le mensilità del corrente anno precedenti la sottoscrizione di un accordo territoriale per il 2014, **confermativo del precedente, a condizione che ci sia stata continuità nell'applicazione delle misure di “efficientazione”**. La continuità nell'applicazione delle misure e la conferma in base al nuovo accordo territoriale del 2014, infatti, possono considerarsi indice – per i fini che qui interessano – di proseguire nell'impegno ad una “efficientazione” aziendale, volontà che, in definitiva, potrà essere “ratificata” dalla sottoscrizione nel 2014 di un accordo “conforme” a quello del 2013.

Si ricorda infine che lo stesso interpello n. 21/2013 ha chiarito che:

- in relazione a contratti aziendali – ed eventualmente a contratti territoriali – sottoscritti ancor prima del D.P.C.M. 2013 ma ancora in vigore, è possibile applicare l'agevolazione in esame a condizione di una rispondenza di tutte o alcune delle misure già contenute nei citati contratti con le previsioni dello stesso D.P.C.M.;

- l'indicatore quantitativo del miglioramento della produttività non costituisce necessariamente una “fotografia” di un incremento del fatturato aziendale ma è sufficiente che sia comunque suscettibile di una “contabilizzazione” da parte dell'impresa e quindi anche la modifica degli orari aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge.

Procedimento e monitoraggio

L'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 aveva introdotto alcune disposizioni di carattere procedurale finalizzate sia al monitoraggio *“dello sviluppo delle misure”* in esame, sia la *“verifica di conformità degli accordi”* alle disposizioni dello stesso Decreto.

Era ed è dunque previsto che i datori di lavoro siano tenuti a *“depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del presente Decreto”*.

Nel richiamare anche in tale sede i chiarimenti già forniti con circ. n. 15/2013, si precisa che, con riferimento ai ristorni ai soci delle cooperative, sarà possibile depositare il relativo verbale - o parte di esso - con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. b), della L. n. 142/2001 e dell'art. 2545-sexies del codice civile.

Da ultimo si precisa che le aziende che siano in regola con quanto previsto dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (deposito unitamente ad autodichiarazione di conformità) non debbono effettuare alcuna formalità per il 2014 laddove si limitino ad applicare, senza modifica alcuna, l'accordo già depositato e in relazione al quale abbiano già effettuato nel 2013 la dichiarazione di conformità.

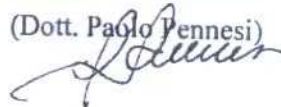
Viceversa, per le aziende che non abbiano ancora effettuato alcun adempimento, occorre effettuare il deposito e l'autodichiarazione di conformità degli accordi stipulati nel 2014 entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.P.C.M. 19 febbraio 2014, ovvero rendere la sola autodichiarazione di conformità qualora sia stato effettuato il solo deposito.

DP

Per delega

Il Segretario generale

(Dott. Paolo Pennesi)





CIRCOLARE N. 15/2013



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 03/04/2013
Prot. 37 / 0006009 / MA005.A002

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei
Rapporti di Lavoro

Agli indirizzi in allegato

Oggetto: art. 1, comma 481, L. n. 228/2012 – misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro – D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

L'art. 1, comma 481, della L. n. 228/2012 ha prorogato le “*misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro*” già previste in passato, rimandando ad un apposito D.P.C.M. l'indicazione delle modalità di attuazione dell'agevolazione.

Tali modalità sono state definite con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013), al quale occorre dunque far riferimento per applicare correttamente l'agevolazione, finanziata con 950 milioni di euro per l'anno 2013, 400 milioni per l'anno 2014 e 200 milioni per il 2015.

Oggetto e misura dell'agevolazione

Nel limite delle risorse anzidette, il Decreto ha stabilito che le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività – la cui nozione sarà meglio declinata in seguito – sono soggette ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

L'erogazione di tali somme deve avvenire “*in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (...) ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda*”.

Tale formulazione risulta in parte diversa rispetto a quanto già previsto in relazione all'analogo strumento agevolativo nel 2012 dall'art. 26 del D.L. n. 98/2011 (conv. da L. n. 111/2011).

In particolare va evidenziato che il Decreto introduce il requisito secondo il quale i contratti collettivi in questione devono essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della

maggior rappresentatività comparata sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda. Sia il riferimento alle rappresentanze sindacali operanti “*in azienda*” (e non propriamente “Rappresentanze Sindacali Aziendali”), sia quello agli accordi interconfederali vigenti, fra i quali pertanto l’accordo del 23 luglio 1993 e successivi, lasciano inoltre intendere che il Legislatore voglia indicare tanto le RSA che le RSU.

Resta ferma la possibilità, per le aziende prive di rappresentanze sindacali in ambito aziendale, di sottoscrivere contratti con una o più associazioni dei lavoratori a livello territoriale.

In ogni caso, sia a livello territoriale che a livello aziendale, i contratti dovranno essere sottoscritti da associazioni dei lavoratori in possesso del grado di rappresentatività richiesto. Non potranno viceversa essere tenuti in considerazione, ai fini della applicabilità dell’agevolazione, eventuali contratti nazionali di categoria.

Secondo l’art. 1 del Decreto, inoltre:

- l’imposta sostitutiva trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato in relazione ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell’anno 2012 ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate, sempre nel 2012, alla analoga agevolazione prevista dall’art. 2 del D.L. n. 93/2008 (conv. da L. 126/2008);

- la retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell’imposta sostitutiva non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso dell’anno 2013, ad euro 2.500 lordi;

- restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell’art. 2 del citato D.L. n. 93/2008, in materia di formazione del reddito ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente, alla applicabilità della imposta sostitutiva da parte del sostituto d’imposta, all’accertamento, alla riscossione, alle sanzioni ed al contenzioso.

Su tali contenuti dell’art. 1 si rinvia a specifici chiarimenti che potranno essere forniti dall’Agenzia delle entrate.

Retribuzione di produttività

L’art. 2 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 fornisce la definizione della “*retribuzione di produttività*” ai fini dell’applicazione del regime fiscale agevolato.

Il Decreto stabilisce anzitutto che “*per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione*”.

Trattasi pertanto di voci retributive separatamente valorizzate all’interno della contrattazione collettiva, suscettibili di variazione in relazione all’andamento dell’impresa. Più in particolare tali

voci possono variare sulla base di **indicatori quantitativi** che vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento della produttività in senso lato e quindi anche ad una “efficientazione” aziendale. Tali voci retributive possono infatti far riferimento **alternativamente** ad indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione e pertanto è sufficiente la previsione della correlazione ad uno solo di essi da parte della contrattazione collettiva per l’applicabilità della agevolazione. In ogni caso deve trattarsi di importi collegati ad indicatori quantitativi e che possono essere anche incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare.

A titolo puramente esemplificativo, tali voci possono essere collegate:

- all’andamento del fatturato;
- ad una maggior soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui si dà riscontro;
- a minori costi di produzione a seguito dell’utilizzo di nuove tecnologie;
- alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL);
- a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
- a premi di rendimento o produttività (quali ad es. quelli che già fruiscono dello sgravio contributivo ai sensi dell’art. 1, comma 67, della L. n. 247/2007) ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall’azienda come: a ciclo continuo, sistemi di “banca delle ore”, indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- ai ristorni ai soci delle cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività come sopra specificato.

Qualora, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della produttività, gli accordi collettivi territoriali o aziendali prevedano, in particolare:

- modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda;
- modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. lavoro domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell’utilizzo degli impianti e dell’organizzazione del lavoro,

tali modifiche potranno comportare l’applicazione della agevolazione sulle corrispondenti quote orarie ed eventuali maggiorazioni, agevolazione cumulabile con quella riconosciuta sui premi di produttività.

In via alternativa il Decreto introduce una ulteriore definizione di retribuzione di produttività, intendendo per essa le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di **almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di seguito elencate**:

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, nel rispetto dell'art.4 della L. n. 300/1970, 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, nel rispetto dell'art. 13 della L. n. 300/1970.

In sostanza, in questa seconda ipotesi, il Decreto prevede l'applicabilità della agevolazione qualora si dia esecuzione a contratti collettivi che prevedano **congiuntamente** l'introduzione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle lett. a), b), c), e d).

Tali interventi migliorativi possono dunque consistere, anche in tal caso a titolo puramente esemplificativo, nella introduzione di turnazioni orarie che consentano un più efficiente utilizzo delle strutture produttive, unitamente alla distribuzione delle ferie che consenta un utilizzo continuativo delle stesse strutture, nonché in una più ampia fungibilità di mansioni tale da consentire un impiego più flessibile del personale.

Va peraltro evidenziato che le due nozioni di "*retribuzione di produttività*" possono coesistere all'interno del medesimo contratto collettivo e pertanto appare possibile dare esecuzione ad entrambe le fattispecie, pur sempre però nel rispetto di tutte le condizioni previste dal Decreto in ordine alla applicabilità della agevolazione. A titolo puramente esemplificativo, pertanto, sarà possibile prevedere l'erogazione di voci retributive per un importo di euro 1.500 in esecuzione della prima nozione di "*retribuzione di produttività*" e di euro 1.000 in esecuzione della seconda (restando pertanto fermo il limite complessivo di euro 2.500 lordi). In quest'ultimo caso permane ovviamente l'obbligo di dare esecuzione ad almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di cui alle citate lett. a), b), c), e d), altrimenti non si potrebbe considerare pienamente realizzata la seconda nozione di "*retribuzione di produttività*" prevista dal Decreto.

In ogni caso va osservato che la rispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal Legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti.

Procedimento e monitoraggio

L'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 introduce alcune disposizioni di carattere procedurale finalizzate sia al monitoraggio "*dello sviluppo delle misure*" in esame, sia la "*verifica di conformità degli accordi*" alle disposizioni dello stesso Decreto.

È dunque previsto che i datori di lavoro siano tenuti a "*depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del presente Decreto*".

Sul punto va anzitutto chiarito che, per i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del D.P.C.M., il termine di 30 giorni per il deposito dei contratti non può che decorrere da tale data.

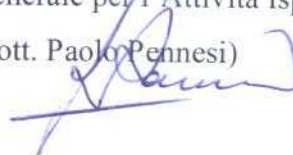
In ogni caso l'agevolazione non potrà applicarsi per il periodo anteriore alla data di sottoscrizione del contratto collettivo al quale è data esecuzione (per un contratto sottoscritto pertanto il 1° febbraio sarà possibile applicare l'agevolazione solo a partire da tale mese, senza possibilità di far "retroagire" l'efficacia delle previsioni collettive). Ciò evidentemente non vale in relazione alla corresponsione di voci retributive corrisposte solo al termine di un periodo annuale (ad es. corresponsione di premi di produttività sulla base delle risultanze circa il realizzarsi di obiettivi su base annua). Inoltre, per i contratti sottoscritti in vigenza della previgente disciplina che prevedano l'erogazione di una "*retribuzione di produttività*" coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del D.P.C.M., sarà possibile l'applicazione dell'agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno; in tal caso la "*autodichiarazione*" – di seguito indicata – sarà evidentemente volta a confermare la corrispondenza dei contenuti del contratto con le condizioni stabilite dal Decreto.

Quanto alla "*autodichiarazione di conformità*" da allegare ai contratti depositati, anche al fine di una maggior semplificazione delle procedure, si ritiene che la stessa possa essere ricompresa all'interno degli stessi contratti e non necessariamente in un separato atto.

Per i contratti già depositati presso le Direzioni territoriali del lavoro a qualsiasi titolo sarà sufficiente che l'autodichiarazione indichi gli estremi di tali contratti, senza necessità di un nuovo deposito. L'autodichiarazione potrà essere inviata alla DTL anche tramite posta certificata e la data dell'invio sarà equiparata al deposito.

Da ultimo si precisa che, nel caso di accordi territoriali, l'invio nonché il deposito (da effettuarsi, in caso di accordi regionali, presso la DTL capoluogo di regione) potrà essere effettuato da una delle associazioni firmatarie e non necessariamente anche dalle imprese che applicano l'accordo.

Il Direttore generale per l'Attività Ispettiva
(Dott. Paolo Pennesi)



DP

Roma, 1° luglio 2013



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Alla Confindustria

Prot. 37/0011903

Oggetto: interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2001 – D.P.C.M. 22 gennaio 2013 – prestazioni orarie “diverse” – applicazione del regime fiscale agevolativo.

La Confindustria ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 che, in attuazione dell'art. 1, commi 481-482, della L. n. 228/2012, ha disciplinato, per il periodo 1° gennaio 2013-31 dicembre 2013, la c.d. retribuzione di produttività.

In particolare la Confindustria pone i seguenti quesiti:

- se possa ritenersi corretto applicare il regime fiscale agevolato “*sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni, che saranno erogate come controprestazione di prestazioni orarie “diverse” (...) ossia svolte a seguito delle modifiche all'orario apportate in azienda come diretta conseguenza dell'applicazione del patto territoriale*”;

- se sia possibile applicare l'agevolazione fiscale “*anche a patti aziendali precedenti all'emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo e che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati*”;

- se, nel caso di patti aziendali, le imprese possano applicare il beneficio della detassazione “*sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni che saranno erogate come controprestazione delle prestazioni orarie svolte in esecuzione del patto aziendale, identificando pertanto – quale indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato – la modifica dell'orario attuata in azienda*”.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Va premesso che, con circ. n. 15/2013, questa Direzione ha già fornito importanti chiarimenti sui contenuti del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, il quale pone in evidenza lo **stretto legame tra l'applicazione del regime fiscale agevolato con l'adozione di misure finalizzate ad una maggiore "efficientazione aziendale"**. La circolare ha peraltro chiarito che *"la rispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal Legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti"*.

In risposta al primo quesito va dunque chiarito che, proprio in funzione delle citate finalità, l'impegno datoriale nella "riorganizzazione del lavoro" attraverso l'applicazione delle misure di "efficientazione aziendale" previste dalla contrattazione territoriale, può realizzarsi o attraverso l'introduzione di misure del tutto nuove (l'introduzione per la prima volta di maggiore flessibilità oraria, turnazioni, orari multiperiodali ecc.) o in una diversa modulazione di flessibilità previste dal contratto nazionale.

Dunque l'adozione di tali misure, in forza del patto territoriale, **non deve costituire necessariamente un elemento di novità in relazione al contratto collettivo nazionale applicato in azienda ma un elemento di novità per le aziende che le applicano.**

In tal senso appare quindi corretto, da parte della contrattazione collettiva territoriale, fornire altresì indirizzi in ordine alla "diversità", rispetto al passato, delle misure di "efficientazione aziendale", così come del resto ha fatto per la prima volta il contratto sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 24 aprile 2013.

Quanto alla questione concernente l'applicazione della agevolazione fiscale *"anche a patti aziendali precedenti all'emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo (...)"* la circ. n. 15/2013 ha già chiarito che *"per i contratti sottoscritti in vigenza della previgente disciplina che prevedano l'erogazione di una "retribuzione di produttività" coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del D.P.C.M., sarà possibile l'applicazione dell'agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno"*.

In sostanza, in relazione a contratti aziendali – ed eventualmente a contratti territoriali – "pregressi" ma ancora in vigore, è **possibile applicare l'agevolazione in esame a condizione di una rispondenza di tutte o alcune delle misure già contenute nei citati contratti con le previsioni del D.P.C.M.** Ciò vale anche per i contratti *"che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati"*, fermo restando che al loro interno siano comunque presenti altre misure che siano risultate e che tuttora risultino idonee a "sollecitare" una maggiore efficientazione aziendale (non sembrano pertanto del

tutto in linea con il nuovo quadro normativo quelle pattuizioni che, senza determinare alcuna modifica all'organizzazione degli orari derivante dal CCNL applicato in azienda, si siano limitate ad introdurre mere maggiorazioni di compensi previsti da tale fonte).

In tali casi pertanto, come chiarisce in parte la circ. n. 15/2013, è quindi determinante la coerenza dei contenuti di quei patti con le finalità individuate dal D.P.C.M.; è per tale motivo che occorre che l'autodichiarazione faccia riferimento alla conformità tra i "vecchi" contratti e la nuova disciplina.

Quanto all'ultima questione sollevata, concernente *“l'indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato”*, si ricorda anzitutto che la prima nozione di *“retribuzione di produttività”* contenuta nel D.P.C.M. fa riferimento a *“voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione”*.

Proprio il riferimento alla *“qualità”* o, ancor più, alla *“innovazione”* consente di sostenere che tali indicatori non costituiscono necessariamente una *“fotografia”* di un incremento del fatturato aziendale ma è sufficiente che siano comunque suscettibili di una *“contabilizzazione”* da parte dell'impresa. Ciò consente di dire che anche la modifica degli orari aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP



Direzione Centrale Normativa

Roma, 30 aprile 2013

OGGETTO: *Imposta sostitutiva sulla retribuzione di produttività - Art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (legge di stabilità 2013) – D.P.C.M. 22 gennaio 2013*

INDICE

Premessa	2
1. Redditi dell'anno 2012	3
2. Determinazione dell'imposta sostitutiva	4
3. Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente	6
4. Rinuncia al regime agevolato ed opzione per la tassazione ordinaria.....	7
5. Prima applicazione delle nuove disposizioni.....	8
6. Regime dell'imposta sostitutiva.....	10

Premessa

L'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha prorogato per l'anno 2013 le “*misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro*”. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 gennaio 2013, pubblicato sulla GU del 29 marzo 2013, n. 75, di seguito *decreto*, sono state definite le “*Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013*”.

Il *decreto* prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 10 per cento sulla retribuzione di produttività, nei limiti di euro 2.500 lordi, per i soggetti che nell'anno 2012 hanno conseguito redditi di lavoro dipendente non superiori a euro 40.000.

Le disposizioni riguardanti più strettamente i profili fiscali e applicativi dell'imposta sostitutiva, contenute nei commi 2 e 3 dell'art. 1 del *decreto*, sono in linea con le precedenti formulazioni dell'incentivo. Inoltre il successivo comma 4 rinvia alle disposizioni di cui all'art. 2, commi da 2 a 4, del d.l. n. 93 del 2008, in quanto compatibili, e ciò consente di avvalersi degli orientamenti assunti con circolari congiunte dell'Agenzia delle entrate e del Ministero del lavoro in relazione all'imposta sostitutiva originariamente introdotta in via sperimentale dal d.l. citato. Nel prosieguo sono ripresi, con finalità riepilogative e di coordinamento, i principali orientamenti interpretativi elaborati in riferimento agli aspetti dell'imposta sostitutiva maggiormente legati ai profili fiscali e applicativi. Per la nozione di retribuzione di produttività e per i profili giuslavoristici, si rinvia ai chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con circolare n. 15 del 3 aprile 2013.

Nel seguito, per TUIR si intende il Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

1. Redditi dell'anno 2012

L'art. 1, comma 2, del *decreto* prevede, quale limite cui è subordinato l'accesso al regime agevolato, che il beneficiario abbia conseguito nel 2012 un reddito da lavoro dipendente non superiore ad euro 40.000, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno ad imposta sostitutiva di cui all'art. 2 del d.l. n. 93 del 2008.

Ai fini della verifica della soglia reddituale di euro 40.000 per l'anno 2012, cui è subordinato l'accesso al regime sostitutivo in esame, rileva l'ammontare complessivo dei redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 del TUIR, compresi quelli indicati nel comma 2 dello stesso articolo (come ad esempio le pensioni e gli assegni ad esse equiparate), conseguiti dal soggetto nell'anno 2012, anche in relazione a più rapporti di lavoro, e assoggettati a tassazione ordinaria, aumentato delle somme assoggettate all'imposta sostitutiva di cui all'art. 2 del d.l. n. 93 del 2008.

A tale riguardo si ricorda che il regime dell'imposta sostitutiva applicabile per l'anno 2012 è quello risultante dall'art. 26 del d.l. n. 98 del 2011, dagli articoli 22, comma 6, e 33, comma 12, della legge n. 183 del 2011, e dal D.P.C.M. del 23 marzo 2012.

Ai fini della verifica in questione deve essere altresì considerato il reddito di lavoro dipendente riconducibile ad una attività di lavoro svolta all'estero. Ciò in quanto la soglia posta dalla disposizione mira ad esprimere la capacità del soggetto di produrre un ammontare qualificato di reddito di lavoro dipendente e, in tal senso, rimane irrilevante la circostanza che l'attività di lavoro dipendente sia svolta all'estero e non abbia avuto rilevanza reddituale in Italia. Pertanto, un soggetto che nel 2013 assume la residenza in Italia e nel 2012 era residente all'estero svolgendo attività di lavoro dipendente deve comunque verificare la sussistenza del requisito reddituale di euro 40.000.

Sono invece esclusi dal computo ai fini della verifica in esame i redditi sottoposti a tassazione separata e i redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, come in precedenza indicati.

Per l'imputazione dei redditi di lavoro dipendente all'anno 2012 occorre considerare le somme e i valori percepiti entro il 12 gennaio 2013, secondo il c.d. principio di cassa allargata di cui all'art. 51, comma 1, del TUIR che, per la determinazione del reddito di lavoro dipendente, considera percepiti nel periodo di imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo di imposta successivo a quello cui si riferiscono.

L'imposta sostitutiva spetta anche ai lavoratori dipendenti che nel 2012 non hanno conseguito redditi di lavoro dipendente o che nel medesimo anno non hanno conseguito alcun reddito.

Risulta irrilevante, al fine dell'applicazione dell'imposta sostitutiva in esame, l'eventuale superamento nell'anno 2013 della soglia di euro 40.000.

2. Determinazione dell'imposta sostitutiva

L'art. 1, comma 3, del *decreto* stabilisce in euro 2.500 lordi nel corso dell'anno 2013 l'importo massimo della retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva. Tenuto conto della disposizione generale di cui all'art. 51, comma 1, del TUIR si considerano percepite nel periodo d'imposta 2013 le somme corrisposte fino al 12 gennaio 2014.

L'agevolazione si applica su un importo massimo di 2.500 euro lordi per l'anno 2013 e, quindi, detto limite reddituale deve intendersi al lordo della ritenuta fiscale del 10 per cento applicata dal sostituto di imposta.

Il sostituto d'imposta calcola le ritenute fiscali da operare dopo avere sottratto dalla retribuzione da assoggettare ad imposta sostitutiva le trattenute previdenziali obbligatorie. La ritenuta del 10 per cento deve essere applicata sulla parte di retribuzione che residua dopo aver operato le trattenute previdenziali. Pertanto, per calcolare il limite massimo di 2.500 euro sul quale applicare l'imposta sostitutiva, il sostituto deve considerare gli importi erogati al

dipendente al lordo dell'imposta sostitutiva, ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.

Il *decreto*, nell'individuare al comma 1 l'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva, fa riferimento esclusivamente alle "somme erogate" e ciò induce ad escludere dall'ambito di applicazione dell'agevolazione i compensi in natura erogati a titolo di retribuzione di produttività.

Inoltre, non possono essere assoggettate all'imposta sostitutiva con l'aliquota del 10 per cento le retribuzioni di produttività nelle ipotesi di tassazione del reddito di lavoro dipendente sulla base delle retribuzioni convenzionali.

Al riguardo, si ricorda, che l'art. 51 comma 8-*bis* del TUIR prevede una deroga alle disposizioni che impongono la determinazione analitica dei redditi di lavoro dipendente effettivamente erogati, stabilendo che il reddito derivante dall'attività prestata all'estero, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro, da dipendenti che nell'arco di dodici mesi ivi soggiornano per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le retribuzioni convenzionali sono stabilite annualmente in misura non inferiore al trattamento economico minimo previsto dai contratti collettivi nazionali per determinati settori. 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.

3. Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente

In base a quanto stabilito dall'art. 2, comma 3, del d.l. n. 93 del 2008, richiamato dal comma 4 dell'art. 1 del *decreto*, "*l'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta*".

Il sostituto d'imposta applica la tassazione sostitutiva in via automatica qualora egli stesso abbia rilasciato il CUD, in relazione a un rapporto di lavoro intercorso per l'intero anno 2012.

Se il sostituto d'imposta, tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva, non è lo stesso che ha rilasciato il CUD 2013 o l'ha rilasciato per un periodo inferiore all'anno, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, è necessario che il lavoratore comunichi in forma scritta l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2012, considerato che in tal caso il sostituto non è in grado di conoscere direttamente se nel 2012 il lavoratore abbia percepito più o meno di 40.000 euro a titolo di reddito di lavoro dipendente. Analoga comunicazione deve essere fatta dal lavoratore che nel 2012 non abbia percepito alcun reddito di lavoro dipendente.

In ogni caso, il dipendente è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nelle ipotesi in cui:

- nel corso del 2012, oltre al rapporto di lavoro con il sostituto d'imposta che eroga i compensi assoggettati ad imposta sostitutiva, abbia intrattenuto un altro rapporto di lavoro dipendente, in tal modo superando il limite di euro 40.000 di reddito da lavoro dipendente;

- nel corso del 2013 abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente percependo somme già assoggettate a imposta sostitutiva, fino a concorrenza del limite di euro 2.500 prestabilito dalla norma.

Il sostituto d'imposta deve indicare separatamente nel CUD la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente. Il sostituto deve altresì indicare nel CUD la parte di reddito, teoricamente assoggettabile ad imposizione sostitutiva, per la

quale l'agevolazione non sia stata applicata in ragione della rinuncia espressa del contribuente o per altre cause.

Il sostituto d'imposta può compensare l'imposta sostitutiva con altre ritenute dovute nello stesso periodo d'imposta, ai sensi del d.P.R. n. 445 del 1997.

L'imposta sostitutiva versata in eccedenza, non recuperata con tale modalità, e risultante dalla dichiarazione del sostituto d'imposta può essere chiesta a rimborso o riportata negli anni successivi e utilizzata in compensazione ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

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, e può essere oggetto di compensazione ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo n. 241 del 1997.

4. Rinuncia al regime agevolato ed opzione per la tassazione ordinaria

Sebbene l'art. 1, comma 4, del *decreto* non richiami espressamente il comma 1 dell'art. 2 del d.l. n. 93 del 2008 - che prevede la possibilità per il lavoratore dipendente di rinunciare espressamente al regime agevolato, optando per la tassazione ordinaria - deve ritenersi che la suddetta opzione sia applicabile anche all'anno di imposta 2013. Tale conclusione è dettata dalla *ratio* ispiratrice della disciplina dell'imposta sostitutiva, che è quella di favorire quanto più possibile il lavoratore dipendente ed incrementare la produttività. Si ricorda che una simile interpretazione è stata data anche con Circolare congiunta n. 3/E del 14 febbraio 2011, in presenza di una norma di proroga dell'imposta sostitutiva che non richiama l'art. 2, comma 1, del d.l. n. 93 del 2008.

Anche rispetto alla nuova disciplina, pertanto, si ritiene che il lavoratore possa, pure nei casi in cui il sostituto d'imposta sia direttamente tenuto all'applicazione dell'imposta sostitutiva, rinunciare al regime sostitutivo, facendone richiesta per iscritto al proprio datore di lavoro. Così, ad esempio, quando l'imposta sostitutiva si presenti meno conveniente di quella ordinaria, in

presenza di oneri la cui deduzione o detrazione sarebbe impedita dal meccanismo di imposizione sostitutiva.

A seguito di espressa rinuncia del lavoratore, l'intero ammontare delle somme in questione concorre alla formazione del reddito complessivo ed è assoggettato a tassazione ordinaria.

In assenza di rinuncia espressa da parte del dipendente, il sostituto d'imposta, ricorrendone i presupposti, procede all'applicazione dell'imposta sostitutiva. Ciò non toglie, tuttavia, che 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.

Resta fermo che in sede di dichiarazione dei redditi il dipendente è tenuto a far concorrere al reddito complessivo i redditi che, per qualsiasi motivo, siano stati eventualmente assoggettati ad imposta sostitutiva pur in assenza dei presupposti richiesti dalla legge. Analogamente, il contribuente utilizzerà la dichiarazione dei redditi per assoggettare gli emolumenti alla tassazione ordinaria nel caso in cui la ritenga più conveniente.

5. Prima applicazione delle nuove disposizioni

L'art. 3, comma 1, del *decreto* prevede che *“i datori di lavoro provvedono a depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del presente decreto”*.

Nel paragrafo *“procedimento e monitoraggio”* della circolare del Ministero del lavoro n. 15/2013, è chiarito che, per i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del *decreto*, il termine di 30 giorni per il deposito dei contratti non può che decorrere da tale data.

Al riguardo si specifica, d'intesa con il Ministero del lavoro, che per tutti i contratti già sottoscritti alla data del 13 aprile 2013 (quindicesimo giorno

successivo alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, avvenuta il 29 marzo 2013) il termine per considerare il deposito tempestivo è lunedì 13 maggio 2013 (ossia il trentesimo giorno successivo).

Nel medesimo paragrafo “*procedimento e monitoraggio*” della circolare del Ministero del lavoro n. 15/2013, si prevede che per i contratti sottoscritti in vigore della previgente disciplina che prevedano l'erogazione di una “retribuzione di produttività” coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del *decreto*, sarà possibile l'applicazione dell'agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno.

Il datore di lavoro, infatti, potrebbe aver già assoggettato ad imposta sostitutiva retribuzioni erogate nel corso del 2013 prima dell'entrata in vigore del *decreto*, comunque nel pieno rispetto dei presupposti e dei limiti stabiliti dal medesimo *decreto*. In tal caso si ritiene che, verificato il rispetto dei presupposti e limiti stabiliti dalla nuova normativa, l'applicazione dell'imposta sostitutiva sia corretta.

Il datore di lavoro potrebbe anche avere scelto per ragioni di prudenza di assoggettare a tassazione ordinaria retribuzioni rientranti - da una verifica ex post - nei presupposti e nei limiti stabiliti dal *decreto* e, quindi, potenzialmente assoggettabili al regime sostitutivo. In questo caso si ritiene che il datore di lavoro possa applicare l'imposta sostitutiva con la prima retribuzione utile e recuperare il versamento di ritenute alla fonte operate in misura superiore, rispetto a quanto effettivamente dovuto a titolo di imposta sostitutiva, scomputando l'eccedenza nei versamenti successivi, secondo le modalità indicate nel d.P.R. n. 445 del 1997. Tuttavia, ove il lavoratore dipendente abbia nel frattempo cessato il rapporto di lavoro, il datore di lavoro non potrà applicare l'imposta sostitutiva e dovrà indicare nella certificazione unica l'importo della retribuzione assoggettabile ad imposta sostitutiva.

Nei casi in cui il datore di lavoro abbia assoggettato ad imposta sostitutiva retribuzioni in tutto o in parte non rientranti nei presupposti e limiti stabiliti dal *decreto*, il datore di lavoro dovrà versare la differenza tra l'importo

dell'imposta sostitutiva già versato e l'importo effettivamente dovuto in applicazione delle ritenute ordinarie sui redditi di lavoro dipendente, con applicazione di sanzioni ed interessi.

6. Regime dell'imposta sostitutiva

Come già indicato, l'art. 1, comma 4, del *decreto* richiama il comma 4 dell'art. 2 del d.l. n. 93 del 2008, secondo cui "per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette".

Per quanto riguarda, in particolare, il versamento dell'imposta sostitutiva tramite modello F24, secondo le modalità previste dall'art. 17 del d.lgs. 9 luglio 1997, n. 241, sono confermati i codici tributo già istituiti.

* * *

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA

Dalla parte della tua impresa

Unione Confcommercio Milano ha un ruolo economico, sociale e culturale di primo piano nella valorizzazione e promozione dell'imprenditoria locale e nel favorire i momenti di incontro e di scambio.

Dialoga e si confronta con i rappresentanti politici e con le Istituzioni per migliorare la qualità di provvedimenti e di decisioni che hanno importanti ricadute sulle imprese del settore Terziario.

Un'Organizzazione importante e competente

I nostri imprenditori ogni giorno, attraverso la partecipazione attiva alla vita associativa delle loro Associazioni, forniscono un importante contributo di idee e di esperienze utili alla crescita dell'Organizzazione.

Un ruolo strategico è svolto anche dai molti collaboratori che lavorano nelle Associazioni, Direzioni, Enti e Società collegate e che operano quotidianamente per dare risposte concrete ai bisogni delle imprese, per stare al fianco degli imprenditori e trovare insieme soluzioni efficaci.

La capacità di aggregare realtà ed interessi diversi

L'importante ruolo svolto da Unione Confcommercio Milano è confermato anche dai suoi numeri: sono oltre **40.000 le imprese** associate in cui lavorano **oltre 300.000 addetti**.

Aderiscono alla nostra Organizzazione 140 associazioni così ripartite:

- 46 del commercio al dettaglio,
- 34 del commercio all'ingrosso e con l'estero,
- 28 del settore servizi,
- 9 che operano nel turismo,
- 4 del settore professioni,
- 19 territoriali

Fanno inoltre parte di Unione Confcommercio: il Gruppo Giovani Imprenditori che riunisce gli associati che non hanno ancora compiuto il 39° anno di età, il Gruppo Terziario Donna che rappresenta le imprenditrici associate e il Gruppo Anziani.

Il mondo Unione Confcommercio: 4 buone ragioni per iscriversi

L'attività di Unione Confcommercio Milano può essere sintetizzata in 4 principali aree di intervento:

Rappresentanza

La rappresentanza è la principale attività svolta da Unione Confcommercio, da sempre interlocutore diretto e attivo presso le più importanti Istituzioni ed Enti pubblici (Regione, Province, Comuni, Consigli di zona e Camere di Commercio).

L'attività si manifesta nella capacità di promuovere lo sviluppo dei settori del commercio, del turismo, dei servizi e delle professioni attraverso un confronto continuo con le Istituzioni e gli Enti pubblici per ottenere leggi e provvedimenti specifici per la tutela degli interessi delle categorie rappresentate.

Affiancamento e supporti per la soluzione dei problemi

Unione Confcommercio Milano è costantemente vicina ai suoi associati. L'intera struttura è costruita e pensata per dare supporto alle imprese ed è in grado di proporre ai soci servizi che rispondono ai loro bisogni, fornendo strumenti di lavoro utili, competitivi in termini di costi, personalizzabili e accessibili.

Informazione

Le imprese associate sono costantemente informate e aggiornate sui diversi temi di loro interesse sia dalle Direzioni centrali che dalle Associazioni, utilizzando tutti i canali on line, i media tradizionali, incontri e contatti diretti.

Formazione per la crescita

E' l'area che si occupa di tutta l'attività formativa e di aggiornamento professionale di dipendenti, dirigenti, imprenditori e liberi professionisti attraverso incontri, seminari, convegni e corsi promossi dall'organizzazione, anche attraverso le sue Associazioni.

UNIONE CONFCOMMERCIO: GLI STRUMENTI GIUSTI PER PRENDERTI CURA DELLA TUA ATTIVITÀ



PER MANTENERE EFFICIENTE LA TUA AZIENDA
E SFRUTTARE OGNI OPPORTUNITÀ

140 ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E TERRITORIALI

La tua Associazione conosce il tuo settore di mercato e sostiene e tutela il tuo lavoro nelle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza

RITIRA LA TESSERA 2014 PRESSO LA TUA ASSOCIAZIONE