Contrattazione collettiva per la produttività

SVILUPPI NORMATIVI E PROIEZIONI OPERATIVE

a cura del Professor Adalberto Perulli

Quadro normativo

- **Accordo interconfederale** tra Confindustria e CISL, UIL, UGL del 21 novembre 2012
- **Art. 1 comma 481 L. 24/12/2012 n. 228** (Legge di stabilità 2013)
  → dispone la proroga nel periodo 1° gennaio -31 dicembre 2013 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro
- **DPCM 22 gennaio 2013** (G.U. n. 75 del 29 marzo 2013)
  → modalità di attuazione per l'anno 2013 delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro
- **Circ. Ministero del lavoro n. 15 del 3 aprile 2013**
- **Accordo interconfederale** tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL del 24 aprile 2013
- **Circ. Agenzia delle Entrate n. 11/E del 30 aprile 2013**

Accordo Confindustria e OO.SS - 21.11.2012

- Confindustria, CISL, UIL e UGL in data 21.11.2012 hanno sottoscritto un «Accordo sulla produttività» contenente linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività dell'Italia.

- Strumenti utili per la crescita della produttività e della competitività in Italia:

  1 – relazioni industriali e contrattazione collettiva;

  2 – rappresentanza;

  3 – partecipazione dei lavoratori nell'impresa;

  4 – formazione e occupabilità delle persone;

  5 – mercato del lavoro e misure di solidarietà intergenerazionale;

  6 – contrattazione collettiva per la produttività.

  → **Modello di decentramento contrattuale «progredito»**

Relazioni industriali e contrattazione collettiva

obiettivo comune: sviluppare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni.

- **Modello contrattuale** nel quale il **CCNL abbia la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni** per tutti lavoratori impiegati sul territorio nazionale e **la contrattazione di II livello**, facilitata da idonee e strutturali politiche fiscali di vantaggio, **operi per aumentare la produttività** attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro, correlando a tale aspetto la crescita delle retribuzioni;

- Incrementare e rendere strutturali le misure fiscali e contributive volti ad incentivare la contrattazione di produttività di II livello;

- È opportuno che i CCNL affidino alla contrattazione di II livello il compito di definire condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro, nel rispetto della normativa comunitaria.

Relazioni industriali e contrattazione collettiva

Le Parti ritengono che per favorire la crescita della produttività i sistemi si contrattazione debbano informarsi ai seguenti principi:

- il **CCNL** avendo la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni **deve** perseguire la semplificazione normativa, il miglioramento organizzativo e gestionale, **prevedere una chiara delega al secondo livello di contrattazione delle materie e delle modalità che possono incidere positivamente sulla crescita della produttività, quali gli istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro;**
- I CCNL possono definire che una quota degli aumenti economici da rinnovo contrattuale sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi ad aumenti di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di II L così da beneficiare anche di congrue e strutturali misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività;
- la **contrattazione di secondo livello** deve disciplinare, valorizzando i demandi specifici della legge o della contrattazione collettiva interconfederale e nazionale, gli istituti che hanno come obiettivo quello di favorire la crescita della produttività aziendale.

Mercato del lavoro e solidarietà intergenerazionale

E' **intenzione** delle Parti:

- chiedere al Governo un confronto sui temi del mercato del lavoro con particolare riferimento alla **verifica sugli effetti della applicazione della recente riforma sull'occupazione**;
- convenire iniziative di tipo sperimentale sul territorio coinvolgendo gli enti locali, i soggetti pubblici e privati operanti nell'ambito delle attività tipiche del mercato del lavoro per avviare un s**istema più efficace di politiche attive del lavoro**;
- definire "**linee guida operative**" per affrontare con il Governo, di concerto con gli enti pubblici del territorio, i **processi di ristrutturazione e le situazioni di crisi**, individuando procedure e strumenti per attenuarne le ricadute occupazionali e favorire la ricollocazione delle persone e la tutela della capacità produttiva dei territori.

È **volontà** delle Parti firmatarie:

- proporre al Governo l'**istituzione di un osservatorio permanente sul sistema produttivo**;
- individuare **soluzioni utili a conciliare le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori più anziani**, favorendo percorsi che agevolino la transizione dal lavoro alla pensione, creando nello stesso tempo nuova occupazione anche in una logica di "**solidarietà intergenerazionale**".

In questa prospettiva **le Parti chiedono la definizione di una cornice normativa** che agevoli queste soluzioni, definendo misure per garantire una adeguata e certa copertura contributiva.

Mercato del lavoro e solidarietà intergenerazionale

- particolare sensibilità circa la recente legge n. 92/2012 di cui le parti sociali si impegnano a verificarne gli effetti.
- volontà di creare un osservatorio sul sistema produttivo.

  → espressa volontà di monitorare i progressi ottenuti da questo stesso accordo e dalla recente riforma per avere un quadro complessivo dell'economia e del mercato del lavoro in Italia.

- espresso riferimento alle politiche attive → deve essere letto unitamente all'art. 4, comma 48 -50 della legge 92 del 2012 che modifica la delega conferita nel 2007 al Governo e non ancora esercitata, in materia di servizi per l'impiego, differendo il termine per l'esercizio della delega e estendendo l'ambito alle politiche attive.

  → L'accordo di produttività, facendo espresso riferimento alle politiche attive, non fa altro che dimostrare l'intenzione e l'interesse delle parti sociali a partecipare e poter intervenire in materia di politiche attive.

Formazione e occupabilità

per il miglioramento della produttività occorre un **sistema scolastico e formativo che punti concretamente all'occupabilità delle persone** rilanciando l'istruzione tecnico-professionale, esaltando maggiormente le competenze e le capacità di apprendimento delle persone, valorizzando la capacità formativa dell'impresa e del lavoro.

Le Parti :

1 - ritengono necessario realizzare un **miglior coordinamento tra il sistema della formazione pubblica e privata;**

2 - considerano che dal sistema della formazione possa, infatti, derivare un contributo anche nelle attività volte alla **ricollocazione delle persone**;

3 - chiedono al Governo di adottare misure dirette ad **agevolare l'attività formativa, anche nell'ambito di procedure di sospensione collettiva** (cassa integrazione guadagni o di mobilità, in applicazione di accordi collettivi aziendali o territoriali volti a favorire, attraverso tutte le sinergie possibili, la ricollocazione delle persone). Ruolo fondamentale deve essere svolto anche dai **fondi interprofessionali** per la formazione continua;

4 - auspicano la chiara affermazione per legge della natura privatistica dei Fondi Interprofessionali;

5 - ritengono auspicabile una verifica e una **riorganizzazione del sistema della formazione professionale.**

Formazione e occupabilità

- espresso riferimento agli istituti tecnico professionali → esistenza di un sistema scolastico che procede in modo autonomo e senza alcuna sensibilità per il mercato del lavoro.

→ focus sulla formazione volta ad insegnare un mestiere e a colmare la necessità di tante aziende d'avere personale che abbia una formazione specifica di tipo tecnico.

- riferimento alla capacità formativa delle imprese: da un lato attraverso la richiesta di un maggiore coinvolgimento delle aziende nelle strutture scolastiche (forse anche maggiore rispetto al semplice stage) e dall'altra sembra che anche i sindacati vogliano supportare un maggior uso dell'apprendistato.

→ rilanciare il contratto di apprendistato sia per il collocamento dei giovani sia nel caso dei lavoratori posti in mobilità

Partecipazione dei lavoratori

- Secondo le Parti (tenuto conto che la legge 28 giugno 2012, n. 92), il Governo deve approfondire con le stesse in riferimento alle materia di informazione e consultazione dei lavoratori, di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale.

- La cultura della collaborazione fra imprese e lavoratori è favorita, anche, dal ruolo che possono svolgere gli enti bilaterali di matrice contrattuale per la diffusione di modelli partecipativi.

- Le Parti ritengono, altresì, utile monitorare e rendere più omogenee le forme di welfare contrattuale fin qui realizzate.

- Le Parti ritengono, infine, utile avviare un confronto sull'azionariato volontario dei dipendenti, anche in forme collettive.

Partecipazione dei lavoratori

- L'accordo di produttività impiega risorse pubbliche per incentivare la contrattazione di secondo livello.

- Da un lato non è chiaro perché lo Stato dovrebbe intervenire con agevolazioni fiscali nell'organizzazione interna del lavoro delle imprese. Il rischio è di sovvenzionare imprese che comunque avrebbero provveduto in tal senso; nonché, anche qualora si inducessero imprese che altrimenti non avrebbero ricorso a schemi retributivi incentivanti, la decontribuzione incondizionata a tutte le aziende può sembrare un modo costoso per raggiungere un obiettivo modesto.

- Tra l'altro l'accordo sembra in controtendenza rispetto a quanto succede in altri paesi europei (es. Francia dove gli oneri contributivi in pochi anni si sono notevolmente alzati). Infatti, la decontribuzione della parte variabile si presta ad usi impropri per cui il lavoratore si vedrebbe una maggiore retribuzione netta e l'impresa un minor costo del lavoro. In questo modo si indurrebbe fraudolentamente a dichiarare "variabili" parti della retribuzione che non in realtà non sono tali. Sul punto si pone la difficoltà dell'amministrazione pubblica di poter verificare quali siano le componenti retributive effettivamente variabili rispetto invece a quelle da ritenersi fisse.

Contrattazione collettiva per la produttività

Le parti ritengono necessario che la **contrattazione collettiva su base nazionale, si eserciti, con piena autonomia, su materie oggi regolate in maniera prevalente o esclusiva dalla legge che, direttamente o indirettamente, incidono sul tema della produttività del lavoro**.

- affidamento alla contrattazione collettiva di una **piena autonomia negoziale** rispetto alle tematiche relative all'equivalenza delle mansioni, alla integrazione delle competenze, presupposto necessario per consentire l'introduzione di modelli organizzativi più adatti a cogliere e promuovere l'innovazione tecnologica e la professionalità necessarie alla crescita della produttività e della competitività aziendale;
- la ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione anche con modelli flessibili, in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati al pieno utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti.
- affidamento alla contrattazione collettiva delle modalità attraverso cui rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici ordinari, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative.

DETASSAZIONE 2013

PROIEZIONI OPERATIVE

Detasazione 2013 – DPCM 22.01.2013

- DPCM 22 GENNAIO 2013: "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2013"

  - "**Visto l'accordo in data 21.11.2012** e in particolare il punto in cui le Parti Sociali chiedono al governo e al parlamento di rendere stabili e certe le misure previste dalle disposizioni di legge per applicare sui redditi di lavoro dipendente (…) la detassazione del salario di produttività (…) nonché le previsioni (…) in tema di contrattazione collettiva per la produttività"
  - "ritenuto pertanto di definire le misure sperimentali di cui al comma 481 art. 1 L. n. 228/2012 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**"

Presupposto dell'agevolazione

- 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** 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.

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

Retribuzione di produttività

1) per **retribuzione di produttività** si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, **con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione;**

→ 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 etc.

2) per **retribuzione di produttività** si intendono le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione **di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento** individuate dal decreto, di seguito indicate:

- **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;
- introduzione di una **distribuzione flessibile delle ferie** mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- 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;
- attivazione di **interventi in materia di fungibilità delle mansioni** e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

Le nozioni 1) e 2) possono coesistere all'interno del medesimo accordo collettivo

Misura dell'agevolazione

- **L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali, pari al 10%,** trova applicazione nei confronti dei **lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente** (e non anche ai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) **non superiore, nell'anno 2012, ad euro 40.000** (il limite è stato innalzato rispetto ai 30.000 euro dell'anno precedente) considerando anche le somme assoggettate nel medesimo anno 2012 all'imposta sostitutiva del 10 %

- La **retribuzione di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva del 10% non** può comunque essere **complessivamente superiore, nel corso dell'anno 2013, a 2.500 euro.**

- L'imposta sostitutiva trova applicazione con esclusivo riferimento al settore privato.

Iter procedurale

Al fine di consentire il monitoraggio della detassazione e la verifica di conformità degli accordi, **il datore di lavoro deve depositare i contratti presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione** – ovvero entro il 13 maggio 2013 per i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del DPCM – con **allegata autodichiarazione di conformità** dello stesso alle disposizioni del citato decreto.

- L'autocertificazione di conformità può essere ricompresa all'interno degli stessi contratti e non necessariamente in un separato atto.
- Per i contratti già depositati presso le DTL a qualsiasi titolo, è sufficiente che l'autodichiarazione indichi gli estremi di tali contratti, senza necessità di un nuovo deposito.
- Entro il 30 novembre 2013 il governo procede, anche sulla scorta dei risultati del monitoraggio, a un confronto con le parti sociali al fine di acquisire elementi conoscitivi in ordine all'applicazione dei contratti e **all'effettiva idoneità a conseguire gli obiettivi di incremento della produttività** anche al fine di orientare le successive determinazioni in materia.

DPCM 22.01.2012: riflessioni

- Efficacia: intervento transitorio limitato nel tempo (non strutturale ma transitorio) e nelle risorse (euro 950 milioni a fronte di 1.2 miliardi inizialmente previsti)
- Efficienza dubbia in termini di raggiungimento dell'obiettivo prefissato (diffusione di contratti di II L aventi per oggetto schemi retributivi premianti che inducono aumenti di produttività) → **rischio diffusione "contratti cosmetici"**
- Efficienza dubbia nella capacità dell'agevolazione di mutare nel lungo termine il comportamento delle aziende nei confronti della contrattazione di II° L sulla produttività → misura non strutturale → diffusione contratti di II L solo in concomitanza com l'applicazione dell'incentivo → **scopo perseguito ridurre il cuneo fiscale e non tanto incentivare la contrattazione di II L e il salario variabile in un'ottica di efficientazione aziendale e maggiore produttività.**

Accordo Confindustria e OO.SS - 24.4.2013

- Confindustria, CGIL, CISL e UIL in data 24.4.2013 hanno sottoscritto un accordo volto a rendere operativa la detassazione per l'anno 2013 anche tramite accordi di tipo territoriale.

- In attuazione del DPCM 22.01.2013 è' stato redatto e allegato all'accordo interconfederale un accordo quadro territoriale che - **tenendo conto del ruolo e dei contenuti dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché del suo carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali** - costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro. → riaffermato il CCNL come fonte primaria; valorizzazione della contrattazione aziendale

- Nel definire il presente accordo, le parti intendono **confermare il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione** così come esplicitati nell'accordo interconfederale del 28.06.2011, anche con riferimento alle procedure per l'efficacia delle intese modificative (accordo tra impresa e RSU con assistenza sindacati territoriali)

✓ *È volontà delle parti* ***favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale*** *quale strumento per perseguire la crescita della competitività/produttività*

✓ **La contrattazione a livello territoriale** funzionale unicamente ad estendere la platea dei lavoratori beneficiari della detassazione.

L'accordo prevede due tipologie di soggetti che possono fruire della detassazione:

- **Aziende aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria prive di rappresentanze sindacali operanti in azienda**: potranno con l'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria sottoscrivere accordi aziendali con le OOSS territoriali di categoria; → accordo efficace e applicabile a tutti i lavoratori dell'impresa

- **Aziende aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria nella provincia di sottoscrizione dell'accordo:** potranno applicare l'accordo territoriale per agevolare tutte le voci retributive previste dalla Circ. M.L. 15/2013 erogate a fronte di prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati in azienda (*quid novi*). E' previsto comunque il rispetto di tutti gli obblighi di contrattazione previsti dal CCNL applicato in azienda. → l'assenza di accordo aziendale rende tali prestazioni una opportunità per i lavoratori non una indicazione prescrittiva.
  - ❖Tali misure non devono costituire necessariamente un elemento di novità in riferimento al CCNL (introduzione per la prima volta della flessibilità oraria, turnazioni, orari multiperiodali etc.) applicato in azienda ma un elemento di novità per le aziende che le applicano (diversa modulazione flessibilità oraria).
  - ❖ Se il CCNL applicato prevede l'obbligo di contrattazione per modificare l'orario esistente, l'impresa è tenuta a rispettare tale indicazione (vincolo a rispettare le previsioni del CCNL che prevalgono sulla contrattazione di II L)

L'accordo inoltre prevede che:

a) Salvo diversa previsione degli accordi aziendali, l'agevolazione fiscale sarà applicata a tutti i lavoratori anche se occupati in sedi o stabilimenti situati al di fuori della provincia o del territorio di riferimento dell'accordo territoriale sottoscritto;
b) Le somme previste sono considerate utili, coerenti e conformi alle finalità del DPCM;
c) **L'agevolazione sarà applicata sulla quota di retribuzione corrisposta con le relative maggiorazioni, come conseguenza della modifica dell'orario attuata in azienda** → tale modifica di orario costituisce l'indicatore quantitativo di riferimento richiesto dalla norma;
e) L'agevolazione fiscale sarà applicabile anche ai lavoratori inviati in missione in virtù di un contratto di somministrazione.

Grazie