



SETTORE

Fiscale

DETAZZAZIONE 2011: GLI ATTESI CHIARIMENTI

RIFERIMENTI

- Agenzia delle Entrate/Ministero del Lavoro, Circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011
- Legge n. 220 del 13 dicembre 2010, articolo 1, comma 47

IN SINTESI

Con la Circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011, l'Agenzia delle Entrate, di concerto con il Ministero del Lavoro fornisce i tanto auspicati chiarimenti in relazione all'applicabilità dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione a incrementi di produttività per l'anno 2011. Chiarita la necessaria presenza di accordi collettivi o contratti collettivi entrambi di 2° livello, la Circolare in esame fornisce ulteriori indicazioni in merito alla natura delle somme agevolabili nonché dei requisiti reddituali necessari.

EDITORIA COLLEGATA



INFORMATIVA
SULLA NORMATIVA
COMUNITARIA

mP il mondo Paghe

A distanza di tempo dall'entrata in vigore della Legge di stabilità per l'anno 2011, che all'articolo 1, comma 47, faceva sorgere non pochi dubbi circa l'ambito applicativo della detassazione anche per l'anno in corso, l'Agenzia delle Entrate, congiuntamente con il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011, fornisce gli auspicati chiarimenti per una corretta gestione della tassazione agevolata in esame.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In relazione all'applicabilità dell'imposta sostitutiva per l'anno 2011, il comma 47 dell'articolo 1 della L. n. 220/2010, prevede quanto segue:



“In attuazione dell'articolo 53, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, all'articolo 5, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni, le parole: «31 dicembre 2010» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2011». Per il periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 la disciplina richiamata nel primo periodo del presente comma si applica ai titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2010, a 40.000 euro.”

Come già evidenziato in precedenza, si veda a riguardo l'Aggiornamento AP n. 10/2011, “la chiave lettura” della norma sopra citata, sta nell'esordio dello stesso 1° comma il quale precisa che, per l'anno 2011, la detassazione dovrà avvenire “*In attuazione dell'articolo 53, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78*”.

In particolare il DL 78/2010 ha previsto che l'imposta sostitutiva venga applicata solamente a quelle somme legate ad incrementi di produttività che però siano frutto di contrattazione collettiva o accordo collettivo entrambi di **secondo livello**: ovvero erogazioni legate ad accordi con le Parti sindacali ma solo a livello territoriale o aziendale e non anche a livello nazionale.



Ora l'Agenzia delle Entrate di concerto con il Ministero del Lavoro, con la Circolare in esame, confermano tale interpretazione evidenziando come dall'applicazione per il 2011 dell'imposta sostitutiva vengano **esclusi** “(..) *gli emolumenti premiali corrisposti sulla base di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.*”

Stante le richieste di chiarimenti in merito, dunque, l'Agenzia delle Entrate, di concerto con il Ministero del lavoro, nella Circolare n. 3/E afferma che l'ambito oggettivo fissato dal legislatore prevede, per l'**anno 2011**, che la tassazione agevolata si applichi alle somme:

- erogate in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali,
- correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;
- nella misura del 10% prevista dal D.L. n. 185/2008.

CONTRATTI E ACCORDI AMMESSI AL BENEFICIO

Va a questo punto approfondita la natura degli accordi o contratti che permetteranno l'applicazione dell'imposta sostitutiva per il corrente anno. Per poter operare in tal senso detti accordi o contratti dovranno essere contemporaneamente:

- collettivi, nonché
- di secondo livello.

La caratteristica della “collettività” va intesa come necessaria stipula alla presenza delle associazioni sindacali: ciò sta a significare che qualora un'azienda decidesse,

- senza accordo sindacale,
- per proprio regolamento aziendale
- di erogare un premio,

tale corresponsione non potrebbe vedere applicata la detassazione in quanto, la somma premiale in esame, non sarebbe frutto di contrattazione o accordo collettivo, ma verrebbe stabilita unilateralmente dal datore e non anche di concerto con le rappresentanze sindacali.



In merito alla concertazione con le rappresentanze sindacali, è utile ricordare che, risulta essere sempre **più tutelante** il raffronto con la **RSU**, rappresentanza sindacale unitaria, rispetto alle RSA, rappresentanze sindacali aziendali. Infatti, qualora un accordo fosse frutto di concertazione con le RSA, quanto stabilito avrebbe forza solamente nei riguardi di quei dipendenti iscritti al sindacato di cui la rappresentanza sindacale aziendale si compone. Al contrario, un accordo stipulato con le rappresentanze sindacali unitarie avrebbe valenza nei riguardi di tutti i lavoratori in forza in azienda indipendentemente dalla loro iscrizione o meno ad un qualsiasi sindacato.

Ma per poter applicare l'imposta sostitutiva, gli accordi o contratti non devono essere solo collettivi, ma contemporaneamente anche di **secondo livello**. Come sopra evidenziato, infatti, qualora accordi o rinnovi contrattuali a livello nazionale facessero riferimento a somme erogate per incremento della produttività non potranno comportare nessun effetto in merito all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%.



Si ritiene che la contrattazione nazionale non possa essere considerata utile ai fini della detassazione, nemmeno qualora nel CCNL sia precisato che, quanto in esso contenuto, vada già considerato contrattazione di secondo livello. È per esempio il caso dell'Accordo di rinnovo del 4 febbraio 2011 del CCNL Assicurazioni in gestione libera il quale, all'articolo 36, primo comma, ha previsto l'istituzione di un premio aziendale che, come testualmente riportato nell'accordo, *"costituisce ad ogni effetto la contrattazione di secondo livello"*. Tale dicitura si ritiene quindi non sia sufficiente a permettere l'applicazione dell'imposta sostitutiva.

Va inoltre evidenziato che non tutti gli accordi di secondo livello devono essere considerati “utili” ai fini della detassazione: in precedenza abbiamo precisato che tale requisito debba necessariamente coesistere con quello della presenza delle rappresentanze sindacali.



Infatti, è giusto sottolineare che, l'**accordo individuale**, tra azienda e singolo lavoratore, sebbene rientrante nella “disciplina” degli accordi di secondo livello, **non rispetta** il requisito della **collettività**, non essendo concluso

tramite rappresentanze sindacali e, di conseguenza non potrà rientrare tra i beneficiari del regime fiscale agevolato.

Al contrario gli importi previsti da un **contratto integrativo territoriale** nonché, da un eventuale **accordo quadro di settore**, se di secondo livello, potranno essere ricondotto a detassazione.

Per quanto attiene nello specifico alla **tipologia** degli accordi di cui sopra la circolare conferma che deve trattarsi di accordi:

- **territoriali**, intesi anche come “accordi quadro”, riguardanti un pluralità di settori;
- **aziendali**, anche con “efficacia” nazionale in quanto riguardanti imprese con pluralità di impianti e siti produttivi.

Nel merito del **contenuto** viene precisato che tali accordi possano anche limitarsi a replicare quanto contenuto nei contratti collettivi nazionali di settore. Si pensi in particolare a quanto previsto da molti contratti collettivi nazionali in riferimento alla possibilità di detassare importi legati alla retribuzione del lavoro straordinario, a turni, notturno domenicale ordinario, le clausole flessibili e le clausole elastiche nel part-time ecc. In tal senso la circolare ritiene sufficiente anche solo il “*richiamo*” (sempre a livello territoriale con accordi quadro o a livello aziendale) di determinati istituti regolati in sede nazionale. Così come è sufficiente a rendere detassabili determinati importi la previsione, da parte della contrattazione di secondo livello, di modalità di organizzazione del lavoro ai fini di perseguire (sulla base di una valutazione del datore di lavoro) una maggiore produttività e competitività aziendale senza l’esplicita dichiarazione che si tratti di somme finalizzate ad incrementare la produttività.

Nell’ambito degli accordi quadro si potrebbe ipotizzare, ad esempio, che le Associazioni di categoria (datoriali e sindacali) di tutto il settore artigiano di una determinata regione, potrebbero firmare un accordo quadro nel quale potrebbe essere stabilito che, le imprese di categoria (dagli artigiani metalmeccanici a quelli del legno o della panificazione ecc.), erogheranno somme di natura premiale a determinate condizioni. In tal caso non sarebbe più ulteriormente necessario “modificare in tal senso” il contratto integrativo dei singoli settori di quella regione (ad esempio CCNL integrativo del settore Legno), in quanto, l’accordo quadro di tutto il settore artigiano della regione, avrebbe effetto su ogni ambito contrattuale compreso anche quello del nostro esempio.



Qualora un accordo territoriale, quadro o anche aziendale, ma comunque collettivo, già esistesse alla data del 1° gennaio 2011 (entrata in vigore della nuova detassazione) sarà possibile l’applicazione dell’imposta agevolata del 10%. A tal riguardo infatti, la circolare in esame precisa che potranno ritenersi assoggettabili a beneficio le somme “*erogate sulla base di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali anche preesistenti alla entrata in vigore della novella legislativa purché in corso di efficacia.*”

Forma e contenuto degli accordi collettivi di secondo livello

La circolare entra nel dettaglio della “**natura**” degli accordi e contratti collettivi territoriali o aziendali chiarendone forma e contenuto. Per quanto riguarda in particolare la **forma**, trattandosi di contratti collettivi di c.d. **diritto comune**, la giurisprudenza ritiene che **non esistono oneri di tipo formale**, pertanto gli accordi collettivi che sanciscono gli incrementi di produttività, possono non “cristallizzarsi”



“... in un documento cartolare e cionondimeno (essere) riconducibili, a livello di fonti del diritto, al generale principio di libertà di azione sindacale di cui all’articolo 39 della Costituzione”.

Quindi, in tal senso non è applicabile la prassi dettata dall’INPS nella circolare n. 82 del 6 agosto 2008 in merito alla concessione dello sgravio contributivo sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale ai sensi dell’art. 1, comma 67 della Legge 24 dicembre 2007, n. 247 (deposito del contratto presso la competente DPL, presentazione dell’istanza, ammissione al beneficio). Infatti, nell’ambito della tassazione agevolata non vi è la necessità di presentare preventivamente un’istanza, al fine del monitoraggio delle risorse per l’ammissione al beneficio, pertanto, la previsione dell’accordo di secondo livello va interpretata nel più ampio quadro dei principi costituzionali in materia di libertà sindacale.



Tuttavia nella circolare viene specificato che il datore di lavoro che applichi l’imposta sostitutiva del 10% è tenuto a **fornire prova** di quanto previsto dallo specifico accordo o contratto collettivo territoriale o aziendale, ancorché non sia di principio necessaria la forma scritta dell’accordo.

Attestazione sul CUD

Il datore di lavoro, inoltre, al fine di **provare l’esistenza** della finalità di **incremento della produttività** richiesta dalla norma, è tenuto ad **attestare nel CUD** le somme correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all’andamento economico o agli utili della impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale. In questo senso l’Agenzia delle Entrate e il Ministero del Lavoro richiamano la prassi emanata al riguardo negli anni 2008 - 2010.

In sintesi, ai fini dell’applicazione dell’imposta sostitutiva il datore di lavoro è tenuto a:

- indicare sul CUD gli importi detassati (o potenzialmente detassabili);
- fornire prova degli accordi di secondo livello che hanno previsto la detassabilità di tali importi (in caso di richiesta).

REQUISITI REDDITUALI

La detassazione, nella misura del 10% prevista dal D.L. n. 185/2008 e successive modificazioni, può essere applicata per **l’anno 2011**:

- ai soli lavoratori subordinati del settore privato,
- in relazione ad accordi o contratti collettivi di **secondo livello**,
- su tutte le somme erogate per incremento della produttività o efficienza aziendale,
- nel limite di 6.000,00 euro al netto dei contributi,
- per i soli lavoratori con un reddito da lavoro dipendente pari o inferiore a 40.000,00 euro nel corso dello stesso 2011.



Nel limite di 40.000,00 euro devono essere ricomprese anche le somme assoggettate nel 2010 all’imposta sostitutiva del 10%, entro il limite massimo di 6.000,00 euro.

La circolare chiarisce che, a seguito di **espressa rinuncia** da parte del lavoratore, gli importi “teoricamente agevolabili” rientrano nella formazione del reddito complessivo e dovranno essere assoggettati a tassazione ordinaria.

SOMME AGEVOLABILI

Nella circolare in esame l’Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro forniscono, a titolo esemplificativo un quadro di sintesi dei principali istituti a cui può essere applicata la detassazione, richiamando sul punto i chiarimenti forniti nei precedenti documenti di prassi.

Nel richiamare gli “istituti agevolabili” la circolare propone, il seguente elenco non esaustivo:

- straordinario, anche se erogato “a forfait” (è detassabile sia la quota di retribuzione ordinaria che la quota relativa alla maggiorazione spettante per le ore straordinarie);
- lavoro a tempo parziale (è detassabile l’intero compenso per lavoro supplementare);
- lavoro notturno (sono detassabili le somme erogate per il lavoro straordinario notturno, ordinario notturno, nonché l’eventuale maggiorazione);
- lavoro festivo (è detassabile la maggiorazione corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica siano tenuti a prestare lavoro la domenica);
- indennità di turno o comunque maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni se correlate ad incrementi di produttività, competitività e redditività.

CASI PARTICOLARI

Lavoratori somministrati

Infine, la circolare prende in esame alcuni casi particolari quali quello della somministrazione di lavoro, ribadendo che le modalità di detassazione devono essere previste nei **contratti collettivi aziendali o territoriali applicati dall’utilizzatore**, e possono essere applicate anche nel caso di lavoratori in somministrazione presso settori della pubblica amministrazione (in quanto dipendenti dell’agenzia di somministrazione e pertanto dipendenti del settore privato).

Ristorni a soci di cooperative

Per quanto attiene agli importi corrisposti a titolo di “ristorno” ai soci delle cooperative, la circolare precisa che, trattandosi di



“integrazione della retribuzione corrisposta dalla cooperativa per le prestazioni del socio ... erogati sulla base dell’atto costitutivo (art. 2521 c.c.) condiviso dai soci-lavoratori e deliberati dalla collettività dei soci cooperatori in sede assembleare (art. 3 l. 142/2001)”

gli stessi sono da considerarsi detassabili:

- in quanto riconducibili alla nozione di accordo collettivo,
- sempre a condizione che siano collegati a un incremento di produttività. ■