

## Mercato del Lavoro News n. 64

### Perché la diffusione della contrattazione Integrativa di 2° livello è frenata da alcune interpretazioni normative.

In questi mesi chi si occupa di contrattazione integrativa, basata sul Premio di Risultato e di conseguenza anche di Piani di Welfare ad essa collegati, vive in una condizione di incertezza che sembrava essere stata finalmente superata con la legge di stabilità del 2016 e seguenti.

La detassazione del PdR al 10% e la possibile conversione dello stesso in servizi di welfare, pareva aver raggiunto lo status di condizione strutturale nel panorama delle relazioni industriali, a fronte del rispetto di una serie di parametri che ne decretavano l'idoneità, come ad esempio la totale variabilità, l'incrementalità degli indicatori rispetto al periodo di misurazione definito "congruo" etc....

Sia da parte datoriale delle imprese, che da parte sindacale dei lavoratori, si erano messi in campo strumenti che avrebbero dovuto facilitare una più ampia diffusione della contrattazione di secondo livello, con l'obiettivo ultimo di incrementare i livelli di produttività del nostro sistema economico-industriale, da troppo tempo fermi e tra i peggiori a scala europea.

I contratti territoriali vanno in questa direzione, anche se come abbiamo avuto modo di evidenziare in altri articoli pubblicati su MdL, non hanno avuto in molti territori lo sviluppo desiderato, così pure una serie di semplificazioni normative.

Tuttavia in questo quadro apparentemente favorevole, si sono fatti "i conti senza l'oste": l'Agenzia delle Entrate. E l'oste, che pure era riuscito a fare grandi passi in termini di ridefinizione del TUIR e del conseguente allargamento dello spettro, ad esempio dei servizi welfare che non costituiscono reddito, è rientrato dalla finestra con una serie di precisazioni, inserite in risposte ad interpelli (456 e 205 del 2019) che hanno complicato il quadro di riferimento e soprattutto reintrodotta il fattore "incertezza" che certamente non gioca a favore dello strumento del Pdr e della contrattazione di 2° livello nel suo complesso.

Per completezza di informazione e a titolo di esempio riportiamo una breve sintesi della risposta 456 che così recita: **"La risposta N°456/2019 dell'Agenzia delle Entrate ha precisato modalità e tempistiche per usufruire della detassazione del premio di risultato derivante dall'applicazione di accordi di II livello; con particolare riguardo ai criteri di incrementalità dei parametri economici (già oggetto di precedenti interpellazioni) e della maturazione dello stesso (e già non rispetto alla materiale erogazione).**

Sulla detassazione Premio di Risultato secondo il principio "Pro Rata Temporis" l'Agenzia delle Entrate si era già più volte pronunciata rispetto ai cosiddetti "criteri di misurazione di incrementalità" del premio di risultato ai fini della detassazione (Risposta N.205/2019) per quanto concerne la loro determinazione, con ragionevole anticipo rispetto all'eventuale produzione futura da determinare.

Ma con la Risposta N. 456/2019 **si stabilisce di fatto un nuovo parametro che identifica la possibilità di riduzione del premio detassabile** ad aliquota sostitutiva (10%) in proporzione al tempo trascorso fra l'accordo e la misurazione dell'incremento.

Nel caso di specie si parla di un accordo siglato in data 2 luglio 2018 che, secondo l’Agenzia, potrebbe dare accesso al regime di detassazione PDR **limitatamente alla quota maturata dopo la sottoscrizione**, ma solo alla condizione che l’incremento sia registrato nella seconda parte dell’anno rispetto a quella precedente (in questo caso i due semestri precedenti).

Viene dunque ad essere configurato un periodo di confronto infrannuale che è di per sé estraneo all’accordo aziendale, che prevede invece un confronto annuale.”

La risposta contiene due precisazioni di grande importanza: il principio “pro rata temporis” e la ridefinizione di periodo congruo non più e non solo annuale ma anche infrannuale, principi che possono avere effetti dirompenti sui modelli di contrattazione integrativa più utilizzati.

In merito al primo caso l’Agenzia delle Entrate osserva che per i contratti depositati presso il Ministero del Lavoro negli ultimi mesi dell’anno di riferimento del PdR, non sembra sussistere il criterio della totale variabilità del Premio, in quanto si suppone che ad ottobre- novembre le parti (azienda e lavoratori o loro rappresentanze) possano avere già una chiara indicazione dell’andamento degli indicatori scelti. Quindi giocherebbero a “carte scoperte”, mentre la norma richiede, come già detto, la totale variabilità. Inoltre se il contratto/accordo viene depositato nell’ultimo trimestre il periodo congruo non può essere l’anno, bensì il trimestre o al max due trimestri precedenti.

Queste osservazioni appaiono a prima vista anche plausibili e teoricamente corrette, ma non tengono conto della realtà quotidiana in cui si svolgono i processi produttivi di molte aziende.

E’ pur vero, ad esempio, che per alcuni indicatori macro ( ebitda) o altri indici finanziari , l’ultimo trimestre può essere una proxy abbastanza credibile dell’andamento annuale, ed è altrettanto vero che molte realtà si fermano a queste tipologie di indicatori. Ma è altrettanto vero che c’è un mondo “ la fuori” che imposta PdR molto più approfonditi, basati su indicatori di produttività, qualità, soddisfazione del cliente, riduzione infortuni, etc..., suddivisi per subunità produttive / reparti), dove i range di miglioramento a volte non sono punti percentuali, ma decimali di punti percentuali, per i quali basta poco per non raggiungere gli obiettivi prefissati. E chiunque abbia familiarità ed esperienza diretta di questi Premi e soprattutto della loro gestione sa bene che bastano pochi pezzi non conformi, poche tonnellate di scarti in più, qualche ora/giorno di ritardo nelle consegne, per vanificare l’andamento virtuoso dei mesi precedenti. Quindi se un PdR è ben strutturato e misura con indicatori reali e tangibili l’andamento dell’azienda, non esiste alcun Premio predeterminato. E’, davvero, tutto variabile e continuamente in movimento, come d’altra parte lo è l’azienda.

Altrettanto dicasi per la definizione di periodo congruo, il trimestre precedente può non bastare in molti casi per chiudere processi produttivi che si svolgono su archi temporali medio-lunghi come è il caso di molte industrie di processo, dove tra sperimentazioni di prova e avvii prototipali prima di giungere ad uno stadio cosiddetto “ a regime” possono passare diversi mesi, a volte in casi particolare anche anni.

Il periodo congruo troppo ristretto, inoltre, può non tener conto del cosiddetto effetto “mix”, rappresentato dalla diversa composizione dei cicli di lavorazione che si susseguono nell’attività di un’azienda. Nell’arco di un anno l’effetto mix si può “spalmare”, in un trimestre si concentra, quindi si rischia di confrontare periodi con produzioni differenti.

In sintesi le risposte dell’ Agenzia delle Entrate, sembrano ubbidire ad una razionalità economica teorica. Ma sappiamo che la realtà supera la fantasia, quindi sarebbe opportuno un maggior grado di elasticità, perché la casistica quotidiana del mondo delle imprese è molto varia ed articolata e pensare di racchiuderla in schemi concettuali predefiniti costringe le stesse a “vie di fuga” non sempre in linea con la normativa, o addirittura a rinunciare del tutto allo strumento della contrattazione di 2° livello basata sul PdR, con buona pace degli obiettivi di politica industriale, focalizzati sugli incrementi di produttività e il conseguente recupero di competitività del nostro sistema economico-industriale.

*(A cura di Luciano Consolati, Comitato Scientifico Fondazione Kuliscioff)*

Milano, 18 febbraio 2020