



DIRITTO DEL LAVORO POST COVID TRA TEORIA E PRASSI APPLICATIVA

INTERVENTO DI GIORGIO VOLPE

PRESENTAZIONE PDF

Confindustria/CGIL, CISL, UIL il “Patto Per la Fabbrica” 9 marzo 2018

Il Patto per la Fabbrica rimane sicuramente un architrave nelle nuove regole della contrattazione e della rappresentanza.

Con l’Accordo del 9 marzo 2018, Confindustria, CGIL, CISL e UIL, hanno ritenuto che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo fosse necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all’industria.

Confindustria e CGIL, CISL, UIL nel Patto della Fabbrica hanno inteso definire le linee di indirizzo generale entro le quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi:

- a) La contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente;
- b) La contrattazione collettiva – nel quadro delle riforme finalizzate alla competitività delle imprese e alla crescita della produttività – dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici;
- c) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore;
- d) Il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore;
- e) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);

- f) Il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento economico minimo (TEM), come determinato alla lettera H, e da tutti quei trattamenti economici – nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare – che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come “comuni a tutti i lavoratori del settore”, a prescindere dal livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva;
- g) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso – quantitativo e qualitativo – della contrattazione di secondo livello.
- h) Il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà – secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL – in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall’indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall’Istat (IPCA).

Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104

Un riferimento di attualità alla contrattazione collettiva è contenuto nell'art. 14 del DL 104 del 14 agosto 2020 in tema di blocco dei licenziamenti.

Il principio generale è che fino al 31 dicembre 2020 i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'art. 1 del d.l. 104/2020 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali previsti dall'art. 3 dello stesso decreto legge alle condizioni previste dalla legge, continuano a non poter dare avvio a procedure di licenziamento collettivo e restano sospese, come in precedenza, le procedure pendenti, avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi di cambio appalto.

Alle stesse condizioni è preclusa per i datori, a prescindere dal numero dei dipendenti, la possibilità di effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, nonché la possibilità di avviare le procedure ex art. 7 della legge n. 604 del 1966.

Ora il primo problema interpretativo che si pone, molto delicato e complesso, è quello di capire se la cessazione del divieto di licenziare sia o meno legata, per tutte le imprese, alla data del 31 dicembre 2020.

La tecnica legislativa utilizzata questa volta, che - a differenza delle precedenti norme in tema - non individua nel corpo della norma medesima una espressa data di scadenza del divieto, fa ritenere che, in questo caso, la cessazione di divieto diventi "mobile" ossia differente da impresa a impresa, tenendo conto delle condizioni poste dagli artt. 1 e 3 del d.l. n. 104/2020.

In altre parole, e a titolo d'esempio, se una impresa finisse di utilizzare tutto il periodo di cassa Covid ulteriormente concesso con l'art. 1 del d.l. n.104 a fine novembre, potrebbe successivamente effettuare dei licenziamenti. Ciò anche tenendo conto che l'art. 14 impone il divieto di licenziamento ai datori di lavoro che "non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale....."

Una ipotesi di “eccezione” al blocco dei licenziamenti del tutto nuova e che, unitamente alle precedenti, va incontro alle pressanti richieste di Confindustria affinché il blocco venisse superato o, comunque, limitato, consiste nell’ipotesi della sottoscrizione di un accordo collettivo aziendale che preveda incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscano al predetto accordo. Viene espressamente previsto che a questi lavoratori viene riconosciuta la prestazione della Naspi.

L’accordo aziendale va stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Confindustria ha già predisposto un emendamento che abiliti alla sottoscrizione di questi accordi anche le rsa e le rsu, seguendo una linea di politica sindacale, in ordine agli accordi di secondo livello, concordata con Cgil, Cisl, Uil da almeno un decennio e fatta propria anche dalla legislazione nazionale.

La sottoscrizione di questo accordo non è condizionata all’avvio di una procedura di licenziamento collettivo, peraltro ancora espressamente preclusa. Dunque si può concludere questo accordo aziendale in via del tutto autonoma e a prescindere dalla procedura della 223/1991.

In sostanza i datori di lavoro si trovano nelle condizioni di concordare accordi aziendali “quadro” che prevedano condizioni di favore per la risoluzione del rapporto cui far seguire la conciliazione sindacale ex art. 411 c.p.c. con il singolo lavoratore interessato, conciliazione nella quale verrebbe previsto specificamente il riconoscimento dell’incentivo all’esodo, con possibile successivo intervento della NASPI.

Detassazione Premi di Risultato: riferimenti normativi

BENEFICIARI: dipendenti del settore privato con reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente, a 80.000 euro (art. 1, comma 186, Legge n. 208/2015 come modificato dalla Legge n. 232/2016 di bilancio 2017).

Importo di premio agevolabile: sono soggetti a detassazione (aliquota sostitutiva del 10%) i premi entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi (art. 1, comma 182, Legge n. 208/2015)

Con il coinvolgimento paritetico dei lavoratori (Piano di Innovazione)

Ai sensi dell'art. 55, comma 2, del D. L. n. 50/2017 convertito dalla Legge n. n. 96/2017 per i premi e le somme erogate in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del DL 24 aprile 2017 n.50 trova applicazione la seguente disposizione:

“Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è **ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro** per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti **su una quota** delle erogazioni previste dal comma 182 **non superiore a 800 euro**. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore.”

Per i premi erogati in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti dopo il 24 aprile 2017 non trova più applicazione, invece, la possibilità di applicare l'imposta sostitutiva sino a 4.000 Euro come chiarito dall'Agenzia delle Entrate, circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, par. 1.1.-

DISCIPLINA APPLICATA
ante D.L. 24 aprile 2017 n. 50

DETAZZAZIONE

Importo del Premio agevolabile

3.000 euro lordi (art. 1, comma 182, Legge n. 208/2015)

+

1.000 euro lordi (in virtù del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro)

Misura dell'agevolazione

Aliquota agevolata del 10% fino a max. 4.000 euro lordi

DISCIPLINA APPLICABILE
post D.L. 24 aprile 2017 n. 50

DETAZZAZIONE

Importo del Premio agevolabile

3.000 euro lordi (art. 1, comma 182, Legge n. 208/2015)

Misura dell'agevolazione

Aliquota agevolata del 10% fino a max. 3.000 euro lordi

DECONTRIBUZIONE (coinvolgimento lavoratori attraverso il "Piano di Innovazione)

Importo del Premio agevolabile

800 euro lordi

Misura dell'agevolazione

Decontribuzione totale per i Lavoratori

Riduzione di 20 punti dell'aliquota a carico Azienda

Confermato il criterio di EFFETTIVO INCREMENTO ANNUO (c.d. incremento dinamico) DEGLI INDICATORI utili alla determinazione del Premio, nonché i REQUISITI INDIVIDUALI di accesso al beneficio (reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente, a 80.000 euro)

Tempestività della sottoscrizione dell'accordo sindacale sul p.d.r.

L'articolo 2, comma 1, del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 definisce i premi di risultato ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% come "...somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione...".

Interpello Agenzia delle Entrate n. 205/2019:

"...i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi. [...] Non appare ammissibile una determinazione 'postuma' o, come nel caso di specie, a ridosso del termine del periodo di maturazione del premio, in quanto i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi..."

Nel caso di specie esaminato, l'AdE ha concluso sostenendo l'impossibilità da parte dell'impresa di applicare la detassazione in virtù di un accordo sottoscritto il 26 novembre dell'anno di misurazione dei parametri.

Interpello Agenzia delle Entrate n. 456/2019:

“...si evidenzia che la funzione incentivante delle norme in esame [...] in tanto può ritenersi assoluta in quanto la maturazione del premio, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali ivi previamente definiti e misurati nel periodo congruo anch'esso stabilito su base contrattuale. Pertanto, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi...”.

Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 36 del 26 giugno 2020

I tre passaggi fondamentali della risoluzione sono i seguenti:

“In ragione, della funzione incentivante delle norme in esame, come ribadito anche nei documenti di prassi emessi dall’Agenzia delle Entrate, d’intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (cfr., tra l’altro, circolari 15 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2018, n. 5/E), si ritiene che il regime fiscale di favore possa applicarsi sempreché il raggiungimento degli obiettivi incrementali alla base della maturazione del premio (previamente definiti nel contratto e misurati nel periodo congruo stabilito su base contrattuale), e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto.

Pertanto, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.”

“Assolta tale condizione, l’ammontare del premio di risultato agevolabile, fissato nel contratto aziendale/territoriale, non subisce alcuna rideterminazione in sede di erogazione, più precisamente, la data di sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale non interferisce in alcun modo sull’importo agevolabile.”

“.....il regime fiscale reintrodotta dalla legge di Stabilità 2016, non riservando il beneficio fiscale alla cosiddetta “retribuzione di produttività”, impone che il raggiungimento dell’obiettivo incrementale risulti incerto al momento della sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale”

Alla luce di quanto precede appare pertanto indispensabile procedere alla sottoscrizione degli accordi sindacali che definiscono i criteri di misurazione del premio con la massima tempestività possibile rispetto all’anno di misurazione dei parametri del premio di risultato.

«Lavoro Agile» e «Produttività»

In materia di salario variabile, di produttività, detassazione e contrattazione collettiva è interessante approfondire anche il tema del «lavoro agile» oggi in forte espansione per fronteggiare l'emergenza Covid.

Dalla lettura combinata delle norme - DM 25/03/2016, art.2, di attuazione della Legge n. 208/2015, art. 1 comma 182 s.s. - il lavoro agile viene qualificato come strumento per perseguire miglioramenti delle performance aziendali.

L'art. 18, comma 4, della legge n. 81/2017, dispone che *«gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile»*.

Dunque, sulla base di tale premessa, il lavoro agile, contrattato con le OO.SS., potrebbe comportare l'accesso alla tassazione agevolata laddove fosse correlata a parametri oggettivamente misurabili ed economicamente rilevanti che consentono di ottenere incrementi di produttività ed efficienza.

Si pensi, a mero titolo di esempio, al numero di commesse evase nei giorni di presenza in azienda in rapporto al numero delle commesse evase nei giorni di lavoro agile (al netto della differenza numerica delle giornate) e lo stesso potrebbe valere per le comparazioni tra lavoratori in presenza e agili dei parametri quali la produttività, l'assiduità etc.