

IMPOSTE SUL REDDITO

Anche per l'anno 2014 la detassazione dei premi di produttività

di Luca Mambrin

Anche per **l'anno 2014** è stata prorogata la misura prevista dall'art. 1 commi 481 e 482 della Legge 228/2012 che prevede la detassazione delle somme corrisposte a lavoratori dipendenti del settore privato correlate ad incrementi di produttività del lavoro; con la pubblicazione nella G.U. del D.P.C.M 19/02/2014 ne sono state **definite le modalità attuative**.

La **novità** maggiormente rilevante del provvedimento è sicuramente rappresentata **dall'incremento dell'importo detassabile** fino ad **euro 3.000 lordi** (per l'anno 2013 l'importo massimo detassabile era fissato ad euro 2.500), mentre è rimasto invariato rispetto lo scorso anno **il limite di reddito** di lavoro dipendente oltre al quale **non è possibile applicare l'agevolazione**, pari ad **euro 40.000**.

In merito alle modalità attuative del provvedimento il comma 4 dell'art. 1 del **D.P.C.M. del 19/02/2014** ha confermato la possibilità di applicare, in quanto compatibili, le disposizioni recate dal **D.P.C.M. del 22 gennaio 2013**, relativo alla **detassazione 2013**; il comma 3 del decreto precisa tuttavia che *"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"*.

Da un punto di vista **soggettivo** per **l'anno 2014** rimane sostanzialmente **invariata** la platea di beneficiari interessati all'agevolazione: sono i **lavoratori dipendenti del settore privato** percettori di redditi di lavoro dipendente **non superiore (nel 2013) ad € 40.000** al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva.

Si ritiene siano validi i chiarimenti forniti nella [C.M. 11/E/2013](#) dell'Agenzia delle Entrate; pertanto ai fini della verifica della soglia reddituale anche per l'anno 2013 devono essere presi in considerazione:

- **l'ammontare complessivo** dei redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 del Tuir;
- vanno ricompresi nel computo anche i redditi di cui all'art. 49 comma 2 del Tuir, quali **le pensioni e gli assegni ad essa equiparati**;
- devono essere considerati anche i redditi di lavoro dipendente riconducibile ad **un'attività di lavoro svolta all'estero**;
- sono **esclusi** dal computo **redditi soggetti a tassazione separata** e i redditi diversi da

quelli di lavoro dipendente ed equiparati.

Vanno considerate le somme ed i valori percepiti entro il **12 gennaio 2014**, secondo il principio di **cassa allargata**; l'agevolazione spetta anche ai lavoratori dipendenti che nel 2013 **non hanno conseguito redditi** mentre è **irrilevante** l'eventuale superamento **nel 2014 della soglia di € 40.000**.

Vengono confermate anche le categorie di **soggetti esclusi** dall'agevolazione in questione ovvero:

- **i dipendenti pubblici** (tra cui anche scuole, CCIAA, università);
- **i dipendenti privati con reddito da lavoro dipendente nell'anno 2013 superiore ad € 40.000;**
- **i soggetti titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.**

Da un punto di **vista oggettivo** 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"*.

Come precisato nella [circolare del Ministero del Lavoro n.15/2013](#) le 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.

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 esempio 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.

Il Decreto poi **in alternativa alla precedente** definizione stabilisce che “*per retribuzione di produttività si intendono o in alternativa le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l’attivazione di almeno una misura in almeno 3 delle quattro aree di intervento:*

1. **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;
2. **introduzione di una distribuzione flessibile** delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
3. **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;
4. **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.

Continua ad essere valido anche il disposto **dell’art. 3, comma 1, del D.M. 22 gennaio 2013** che 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*”.

Anche per questo aspetto rimangono validi i chiarimenti dell’Agenzia contenuti nella **C.M. 11/E/2013** e nella circolare del **Ministero del lavoro n. 15/2013** per cui:

- per i **contratti già sottoscritti alla data del 14 maggio 2014** il termine per il **deposito è stato fissato entro 30 giorni al 14 maggio 2014**;
- per i **contratti sottoscritti in vigore della previgente disciplina** che prevedono l’erogazione di una retribuzione di produttività è possibile **applicare l’agevolazione sin dal 1 gennaio 2014**.

Infine, in merito alle modalità di **versamento dell’imposta sostitutiva del 10%** l’Agenzia delle entrate nella citata **C.M. 11/E/2013** ha precisato che:

- 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. 445/1997.
- l’eventuale imposta sostitutiva **versata in eccedenza**, e non recuperata, risultante dalla dichiarazione del sostituto **d’imposta può essere chiesta a rimborso** o riportata negli anni successivi e utilizzata in compensazione;
- nel caso in cui **l’imposta sostitutiva non sia stata 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.