

## IL DECRETO DI DETASSAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITA' DPCM 22 gennaio 2013

SCHEMA DI LETTURA DEL DIPARTIMENTO INDUSTRIA CISL CONFEDERALE

A cura di *Uliano Stendardi*

### CONSIDERAZIONI GENERALI

Il decreto costituisce un'innovazione rilevante rispetto alla semplice reiterazione del provvedimento di detassazione avvenuta negli scorsi anni.

Molto più netto, esplicito e vincolante è il rapporto con una contrattazione di qualità realmente orientata ad obiettivi di produttività e competitività.

I contenuti e, soprattutto, lo spirito dell'accordo sulla produttività del 16 novembre 2012 sono presenti e possono essere considerati un esempio di legislazione che interviene a valle di un accordo tra le parti sociali.

Il fatto è di particolare rilievo in un contesto in cui il medesimo Esecutivo, appena pochi mesi prima, aveva condotto pesanti riforme incidenti sulle condizioni dei lavoratori senza un vero confronto con le parti sociali.

La riaffermazione nell'accordo del 16 novembre della contrattazione come strumento fondamentale per perseguire la crescita della produttività e della competitività nel nostro paese trova – con questo Decreto attuativo – rispondenza anche in una legge dello Stato.

Questa impostazione è in piena coerenza con le linee di politica contrattuale della CISL lanciate nella Conferenza Nazionale sulla Contrattazione del luglio 2010 e riaffermata dalle tracce per il dibattito congressuale in corso.

### AMBITI DI RIFERIMENTO

Il Decreto fa riferimento a contratti collettivi di lavoro stipulati a livello aziendale o territoriale. L'attribuzione di pari dignità al livello territoriale ed aziendale è importante e ripropone l'esigenza di allargare l'ambito di esercizio della contrattazione di secondo livello nelle due dimensioni (in termini di alternative tra di esse) a partire dalle regole fissate dai ccnl.

Si conferma l'esclusiva applicabilità della detassazione al solo settore privato.

L'innalzamento a 40.000 euro allarga notevolmente l'angolo di inclusione dei lavoratori interessati ricomprendendo anche figure professionali specializzate e dell'area impiegatizia.

Il limite dei 2500 euro, sensibilmente ridotto rispetto ai 6.000 euro previsti per l'anno 2010, copre gran parte dei sistemi di salario legato ad obiettivi oggi esistenti. Gli accordi che prevedono soglie superiori rappresentano, ad oggi, un'area limitata di eccellenza concentrata prevalentemente in grandi aziende di pochi settori.

Dovendo operare in un ambito limitato di risorse riteniamo, quindi, giusto aver implementato il limite di reddito annuo.

In una prospettiva (da perseguire) di una sempre maggiore rilevanza del salario legato ad obiettivi, il tetto dei 2.500 euro andrà innalzato.

**Il decreto mette in pratica i contenuti dell'accordo tra le Parti Sociali del 16 novembre 2012**

**Salario detassato e produttività sono vincolati in modo più netto**

**Valgono sia i contratti aziendali che quelli territoriali**

**La soglia dei 40.000 euro di reddito allarga la platea dei possibili beneficiari**

**Il limite dei 2.500 euro copre gran parte dei casi esistenti**

## CONTENUTI E STRUMENTI DI PRODUTTIVITÀ

Il Decreto – con una netta inversione rispetto al recente passato - identifica ed esemplifica due categorie di contenuti riconducibili ad obiettivi di produttività e competitività.

In tali contenuti non sono contemplati istituti di semplice rinvio dal contratto nazionale (come ad esempio lo straordinario, il notturno ecc.), ma misure tipiche della contrattazione di secondo livello ed in grado di incidere sui sistemi organizzativi, sulla qualità del lavoro e della professionalità.

### A) Primo gruppo di contenuti

Si tratta di temi su cui la contrattazione di secondo livello (in particolare aziendale) si è già in parte esercitata, ma che richiedono una capacità progettuale e di lettura del contesto sempre più puntuali e supportate da strumenti di analisi con basi di rigore scientifico.

L'introduzione e la misurazione di questi obiettivi richiedono un'innovazione nel metodo di fare contrattazione: difficile immaginare una loro introduzione “a freddo” e scollegata dalla capacità di lettura del contesto aziendale (o territoriale), dai punti di forza e delle criticità e dagli obiettivi strategici che si intendono perseguire.

Vanno previsti, a monte degli accordi, momenti di analisi congiunta utilizzando al meglio tutti i diritti di informazione e consultazione. Mentre, a valle dell'accordo, occorre prevedere un monitoraggio congiunto dell'andamento dei risultati.

Gli indicatori devono essere comprensibili, verificabili e credibili nella loro individuazione rispetto al dato storico di partenza, agli investimenti messi in campo dall'azienda, al livello di coinvolgimento del management, alle attività di formazione finalizzata ecc.

### B ) Secondo gruppo di contenuti

Viene individuato “in alternativa” al primo gruppo, nel senso che per avere diritto alla detassazione negli accordi deve ricorrere uno dei due gruppi. Mentre nel primo non si specifica quante delle 5 voci citate debbano ricorrere (si può quindi presumere che ne potrebbe bastare anche una sola) per il secondo si dice espressamente che ci deve essere almeno una misura in almeno tre delle quattro aree di intervento indicate. Si tratta, quindi, di accordi di una certa complessità.

Il termine “in alternativa” può essere foriero di confusione nel senso che un'interpretazione letterale e pedissequa potrebbe condurre ad immaginare che in un accordo non possano convivere il primo ed il secondo gruppo di temi. Quello che il Decreto non prevede (e che sarebbe opportuno prevedere) è, invece, che i due gruppi non solo possano coesistere ma che l'eventuale presenza di uno o più dei temi del primo gruppo possa concorrere ad abbassare la soglia delle “almeno tre aree” del secondo gruppo. Ad esempio se ci fosse un tema del primo gruppo potrebbero essere considerati sufficienti solo due del secondo per avere titolo alla detassazione.

**1- Sistemi di orari flessibili:** è la prima delle quattro aree di intervento del secondo gruppo ed anche la più importante. Su questo l'esperienza contrattuale sviluppata è già rilevante. Possiamo considerare rientranti in questa area a titolo esemplificativo: gli orari multiperiodali, i calendari annui, la programmazione e la gestione della flessibilità legata ai picchi e flessi di produzione, gli orari di start up di nuove attività o produzione, la

**Due categorie di contenuti per determinare risultati su produttività e competitività.**

**Nessun automatismo per notturno e straordinario**

**Voci retributive collegate ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione.**

**Devono essere comprensibili e verificabili**

**Almeno una misura in 3 delle 4 indicate:**

**orari flessibili;  
ferie flessibili;  
impiego nuove tecnologie;  
più mansioni.**

ridefinizione degli schemi di turno in relazione all'utilizzo degli impianti, l'utilizzo flessibile del part-time verticale ed orizzontale ecc.

- 2- **Distribuzione flessibile delle ferie:** si può considerare un di cui del sistema di gestione degli orari con focus specifico sul tema ferie.
- 3- **Impiego nuove tecnologie:** questo tema è stato banalizzato e strumentalizzato dalla CGIL dopo il proprio defilamento dal tavolo e venduto come una violazione dei diritti dei lavoratori attraverso strumenti di controllo audiovisivo. Dai tempi dello Statuto dei Lavoratori sono passati più di quaranta anni e oggi c'è un mondo che allora non c'era: quello dell'informatica. La diffusione e la pervasività di queste tecnologie ha rivoluzionato l'organizzazione del lavoro e affidare alla contrattazione (individuandola come fattore di produttività da incentivare anche in termini salariali) la ricerca di soluzioni volte a “rendere compatibile l'uso di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori”, ci sembra una cosa decisamente positiva.

*Qualche frangia più arretrata del fronte imprenditoriale poteva anche, nel corso del negoziato che ha condotto all'accordo sulla produttività, avere in mente beceri strumenti di controllo. Ma il dato di fatto è che questa impostazione non è passata né nell'accordo, né nel Decreto.*

**Non nuovi strumenti di controllo, ma un adeguamento contrattato della organizzazione del lavoro alle nuove tecnologie nel rispetto dei diritti del lavoro**

- 4- **Fungibilità delle mansioni :** situazione simile al punto precedente in tema di strumentalizzazioni da parte di frange del fronte imprenditoriale e della CGIL. Questo tema aveva impropriamente preso il titolo del demansionamento. Anche in questo caso di ciò non c'è traccia né nell'accordo, né nel decreto attuativo.

Il tema vero è il rafforzamento del ruolo della contrattazione di secondo livello su materie che si generano e gestiscono in azienda e sul territorio.

I parametri non sono quelli del demansionamento ma piuttosto quelli dell'ampliamento del ruolo contrattuale del sindacato sui temi della professionalità.

La fungibilità delle mansioni e l'integrazione delle competenze vanno sempre più coniugate in termini di polivalenza e polifunzionalità, come elementi di valorizzazione del lavoro e di utilizzo più flessibile della professionalità.

Altro versante possibile per incidere sull'innovazione organizzativa è quello di valorizzare il “sapere organizzativo dei lavoratori” coinvolgendoli sul terreno progettuale, ad esempio attraverso i gruppi di progetto, le aree di lavoro integrato ecc.

**Nessun fantasma del demansionamento. Al contrario: valorizzare le professionalità impegnandosi su più mansioni (polivalenza) oppure facendo attività aggiuntive nella stessa mansione (es. qualità, manutenzione, ecc.)**

## MONITORAGGIO

E' previsto il deposito degli accordi presso le Direzioni territoriali del Lavoro. Il Governo vuole conoscere lo svolgimento della contrattazione ed essere pronto ad una verifica entro il 2013 sulla praticabilità di questa impostazione nell'arco dei prossimi due anni anche in riferimento alla possibilità di rendere strutturali i provvedimenti di incentivazione fiscale.

## LA PARTECIPAZIONE

Tutta questa impostazione postula un maggior coinvolgimento dei lavoratori. Non è pensabile fare evolvere tutta questa impostazione contrattuale senza introdurre elementi di partecipazione strutturale dei lavoratori al percorso decisionale dell'impresa. *Il Decreto rende ancora più evidente la necessità di una contrattazione fondata sulla conoscenza. Gli strumenti lanciati dalla CISL (OCSEL; Monitorbilanci) a supporto della contrattazione di secondo livello, vanno ancora meglio utilizzati.*

8 febbraio 2013