

Lavoro. In preparazione la circolare del ministero sul Dpcm del 22 gennaio

Premi alla produttività con effetto retroattivo

Valide le intese sottoscritte anche prima del 29 marzo

Enzo De Fusco

■ Ai fini della detassazione delle retribuzioni di produttività sono validi gli accordi sottoscritti anche prima della pubblicazione del Dpcm approvato il 22 gennaio scorso, purché essi abbiano i requisiti stabiliti dalla norma. Sembra questa una possibile soluzione per le aziende che hanno già stipulato accordi negli anni scorsi con efficacia pluriennale o che hanno sottoscritto l'accordo nel 2013.

Dopo la pubblicazione del Dpcm nella «Gazzetta Ufficiale» del 29 marzo scorso, le aziende si trovano a fare i conti con diversi scenari. Su questi temi, peraltro, dovrebbe intervenire una circolare del ministero del Lavoro che fa il punto sui diversi dubbi applicativi della norma.

Un primo problema riguarda le imprese che hanno sottoscritto il contratto aziendale negli anni 2011 o 2012 con efficacia triennale, e dunque con validità anche nel 2013. Sul punto la norma sembra chiara: le agevolazioni riguardano «le somme erogate» nel periodo tra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2013 «in esecuzione» di contratti collettivi sottoscritti. La norma, dunque, impone un vincolo specifico nel periodo di erogazione delle somme (il 2013) e un vincolo indiretto che riguarda la validità degli accordi (efficacia per il 2013) dovendo le somme essere in esecuzione di essi. Ma non impone che il contratto sia sottoscritto nel corso del 2013 per beneficiare dell'agevolazione.

Ad analogia conclusione sembra potersi giungere per gli accordi siglati nel corso del 2013 e, comunque, prima della pubblicazione del Dpcm. In questo caso, le somme che potranno essere oggetto di agevolazione saranno solo quelle erogate dopo la sottoscrizione, indipendentemente dal fatto che il Dpcm sia entrato in vigore in un momento successivo. In altri termini, il momento da cui sorge il diritto al beneficio fiscale è la sottoscrizione dell'accordo collettivo di secondo livello.

Si pone, poi, un problema di deposito in Dtl. Ma qui spetta alla circolare del Lavoro coordinare gli adempimenti affinché anche questa tipologia di contratti possa beneficiare della detassazione.

Si ricorda che le somme erogate nel corso del 2013 sono soggette a un'imposta sostitutiva di quella sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, pari al 10%: essa trova applicazione solo per il settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nel 2012, a 40mila euro al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva.

La norma prevede che la retribuzione di produttività agevolata non può comunque essere complessivamente superiore, nel corso del 2013, a 2.500 euro lordi. Inoltre, è stabilito che restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'articolo 2 del Dl 93/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 126/2008. Questo significa che i redditi agevolati non concorrono a formare il reddito del lavoratore e non rilevano ai fini Isee. Tuttavia, questa somma rileva per l'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali come quelle pensionistiche di reversibilità o di inabilità.

I termini del problema

01 | IL DUBBIO

Le aziende che hanno sottoscritto accordi per la detassazione della retribuzione di produttività prima della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Dpcm che ha stabilito i nuovi criteri di accesso alle agevolazioni, avvenuta lo scorso 29 marzo, temono che questi ultimi possano non essere ritenuti validi

02 | I CASI APPLICATIVI

Gli accordi sottoscritti prima del Dpcm, in attesa della

circolare del Lavoro che faccia chiarezza, dovrebbero essere ritenuti validi se abbiano i requisiti previsti dalla norma stessa. In particolare, vanno ritenuti validi gli accordi sottoscritti negli anni 2011 e 2012 con efficacia triennale. La norma non impone, infatti, che il contratto sia stato sottoscritto nel 2013 per beneficiare dell'agevolazione. Lo stesso discorso va fatto, poi, per le intese siglate nello stesso 2013 ma prima dell'entrata in vigore del nuovo decreto

Cassazione. Demansionamento insufficiente

Per il giudice il mobbing richiede l'intento vessatorio

■ Il mobbing può essere accertato dal giudice del lavoro solo se viene data la prova circa una serie di atti vessatori compiuti ai danni di un lavoratore, collegati tra loro allo scopo di arrecare un danno alla persona.

Questo concetto, già affermato in passato dalla giurisprudenza del lavoro, è stato ribadito dalla Corte di cassazione con la sentenza 7985 pubblicata ieri.

I giudici di legittimità hanno respinto definitivamente la causa promossa da un lavoratore, il quale riteneva di aver subito dei danni per la **dequalificazione professionale** e il mobbing attuati nei suoi confronti, ma non era stato in grado di supportare queste richieste mediante l'allegazione di fatti spe-

cifici e rilevanti rispetto alle proprie richieste.

Piuttosto che supportare la propria azione con queste domande, il lavoratore (tramite il proprio legale) aveva proposto nel ricorso introduttivo una serie di capitoli di prova che contenevano solo valutazioni, e in quanto tali non potevano essere oggetto di testimonianza.

La Corte nella sentenza precisa anche che, ai fini della ricorrenza del mobbing, non basta ipotizzare un semplice svuotamento di mansioni, ma bisogna anche dimostrare che il datore di lavoro ha realizzato un insieme di azioni coordinate per emarginare il dipendente.

G. Fal.