

INAPP, contributo rapporto CNEL 2017

La detassazione del salario di risultato: prime evidenze dal *Repository* centrale del Ministero del lavoro

1. Le politiche *soft* di diffusione del secondo livello di contrattazione: le diverse fasi di regolazione

Secondo i più recenti studi comparati (Oecd, 2017), nei due terzi dei paesi OCSE la contrattazione collettiva si svolge prevalentemente a livello aziendale (*single-employer bargaining*), mentre quella nazionale/settoriale (*multi-employer bargaining*) svolge un ruolo significativo solo nell'Europa continentale. Il decentramento della negoziazione collettiva è un *trend* consolidato e globale, iniziato negli anni '80, che si è intensificato negli anni '90, per stabilizzarsi nel decennio precedente alla grande recessione, e che ora, la stessa crisi ha rinfocolato, stante l'interruzione in alcuni paesi della contrattazione centrale e settoriale (Visser, 2016).

Il *trend*, non solo in Italia, è stato sostenuto anche dal Legislatore (Treu, 2017)¹: accanto ad interventi *hard* di alterazione della gerarchia delle fonti contrattuali – pur sperimentati in Italia – sono state promosse anche politiche che, al contrario, in maniera *soft*, incentivano la diffusione autonoma dello stesso secondo livello, attraverso la leva economica.

Il presente capitolo, attraverso i dati amministrativi risultanti dalle istanze di accesso allo specifico premio fiscale introdotto dalla legge di Stabilità per il 2016 (l. n. 208/2015), intende studiare quest'ultimo tipo di misure, presenti da tempo nell'ordinamento italiano.

1.1 La disciplina della detassazione del salario di risultato prima della Stabilità 2016

Tradizionalmente – tradizione tuttavia in parte rotta, come si dirà, dalla stessa Legge di Stabilità 2016 – la disciplina di vantaggio, più che essere rivolta allo sviluppo della contrattazione decentrata in sé, è destinata ad un istituto specifico la cui regolamentazione, formalmente dal Protocollo del '93, è affidata allo stesso secondo livello e vale a dire la retribuzione variabile. L'incentivo economico, in particolare, passa attraverso un abbattimento del costo del lavoro correlato alla disciplina, in sede collettiva decentrata, della parte variabile della retribuzione.

Il premio, nel tempo, ha riguardato le due componenti essenziali del cd. cuneo fiscale, dal 1997 la contribuzione previdenziale e, dal 2008, l'imposizione fiscale. È stata in particolare la legge attuativa del cd. Protocollo Welfare del 2007 (l. n. 247/2007) ad annunciare che i premi di risultato dal 2008 sarebbero stati anche detassati. Quest'ultima tipologia di sgravio poi nel tempo ha conosciuto diversi rimaneggiamenti (vedi Tab. 1).

Tabella 1. L'evoluzione della detassazione della retribuzione variabile

Periodo	Caratteristiche
2008-2010	Imposta fiscale sostitutiva (10%) con massimali, per le "somme erogate a livello aziendale" (anche se elargite su base individuale) legate a produttività, lavoro straordinario, notturno, ecc.
2011	L'imposta sostitutiva si applica solo a somme erogate in attuazione di contratti collettivi decentrati e le erogazioni devono essere correlate a incrementi di produttività
2012	Introdotta onere massimo annuale di spesa, con rinvio a dpcm per fissazione massimali annuali
2013-2014	Imposto obbligo di deposito degli accordi e riservata l'imposta sostitutiva alla "retribuzione di produttività" (voci retributive collegate ad indicatori quantitativi a elementi di flessibilità organizzativa in materia di orario di lavoro, ferie, nuove tecnologie e mansioni)
2015	Sospesa
2016-2017	L'imposta sostitutiva è confermata per i premi di risultato (ma legati a selezionati criteri di misurabilità oggettiva) ed è estesa agli utili distribuiti ai lavoratori dalle imprese, nonché alle prestazioni di welfare aziendale erogate in sostituzione dei premi di risultato

Due caratteristiche del premio sono rimaste inalterate dal 2008: da una parte, la natura e il *quantum* dello sconto fiscale, ovverosia l'applicazione di un'imposizione fiscale ridotta (pari al 10%) per il lavoratore,

¹ Per una ricostruzione sulle modalità con cui i singoli ordinamenti giuridici europei hanno modificato la propria legislazione di sostegno della contrattazione collettiva si veda Deakin, Koukiadi, 2013; di recente, in Italia, si veda Guarriello, 2017.

sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali e, dall'altra, la previsione di soglie massime dello sconto, sotto forma di un tetto massimo complessivo e di un limite di reddito nell'anno precedente (Tab. 2).

Tabella 2. Detassazione premi di risultato (2008-2017)

Periodo tassazione	Limite importo detassato (€)	Limite reddito (€)
Luglio 2007- 2008	3.000	Reddito 2007 non > a 30.000
2009	6.000	Reddito 2008 non > a 35.000
2010	6.000	Reddito 2009 non > a 35.000
2011	6.000	Reddito 2010 non > a 40.000
2012	2.500	Reddito 2011 non > a 30.000
2013	2.500	Reddito 2012 non > a 40.000
2014	3.000	Reddito 2013 non > a 40.000
2015	-	-
2016	2.000/2.500	Reddito 2015 non > a 50.000
2017	3.000/4.000*	Reddito 2016 non > a 80.000

* sino all'entrata in vigore del dl 50/2017.

In prima battuta (d.l. n. 93/2008), in verità, si trattava di un vantaggio fiscale sperimentale applicato alla retribuzione variabile *in se*, in quanto si applicava in favore di varie “somme erogate a livello aziendale”, quindi anche se elargite su base individuale e non, necessariamente, collettiva. Si aggiunga che beneficiavano di questo trattamento fiscale agevolato non solo i compensi legati alla produttività², ma anche il lavoro straordinario e le prestazioni eseguite oltre l’orario ridotto inizialmente concordato nell’ambito di contratti di lavoro a tempo parziale (lavoro supplementare, clausole elastiche e flessibili). In sostanza, in questa prima fase, l’incentivo fiscale era slegato dal contratto collettivo e riguardava diversi elementi della retribuzione, accomunati dal carattere incerto della loro corresponsione. Questa misura, espressamente finalizzata ad un “incremento della produttività del lavoro” (così era rubricato l’articolo di legge che la istituiva), ma di fatto indirizzata ad una diminuzione della imposizione fiscale su elementi incerti della retribuzione, è stata confermata sino alla fine del 2010.

Solo dal 2011 (d.l. n. 78/2010 e l. n. 220/2010), in effetti, fu imposto il legame necessario con la contrattazione collettiva. Oltre ad essere nuovamente elevati i tetti dell’imposta sostitutiva, l’incentivo venne infatti riservato in favore del “contratto di produttività” (questa era la rubrica dell’articolo del d.l. n. 78/2010 istitutivo della misura) e cioè si applicava solo se le somme fossero erogate “in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali”. Ricucito il legame con il contratto di secondo livello, rimaneva tuttavia un’ampia e generica definizione del bene premiato³. Di fatto, il Legislatore si asteneva ancora in ordine alla individuazione dei parametri di misurazione del risultato atteso in termini di produttività, competitività, ecc., delegando alla negoziazione collettiva il compito di individuare nel concreto detti parametri. Peraltro, proprio l’ampiezza della delega impose l’esigenza di monitorare la spesa *ex post*: infatti, la legge di stabilità 2012 (l. n. 183/2011), prorogando l’agevolazione fiscale anche per quell’anno, imponeva un onere massimo annuale di spesa e rinviava ad una successiva regolamentazione attuativa la fissazione dei conseguenti tetti in termini di importo massimo assoggettabile all’imposta sostitutiva e di reddito annuo⁴.

Nel 2013 (dpcm 22 gennaio 2013, in attuazione della legge di stabilità 2013) il regime cambiò nuovamente proprio nel tentativo – subito abortito⁵ – di imporre un maggiore rigore nella definizione del bene premiato. Da una parte, veniva ribadito e rafforzato il legame con la contrattazione decentrata, selezionando – per la

² “(...) incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all’andamento economico dell’impresa” (Cfr. art. 2, d.l. n. 93/2008).

³ Lo sconto si applicava alle erogazioni “correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all’andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale” (Cfr. art. 53, c. 1, d.l. 31 maggio 2010, n. 78)

⁴ Il d.p.c.m. 23 maggio 2012, proprio in virtù della stretta di spesa annunciata, riportò – anzi in parte abbassò – i massimali ai livelli del 2008 (il limite di importo era stato ridotto a 2.500 € e quello di reddito riportato a 30.000 €).

⁵ Il rigore definitorio fu infatti mitigato in sede di prassi interpretativa. Per una ricostruzione si veda Tomasetti, 2013.

prima volta – gli agenti contrattuali sulla base del grado di rappresentatività⁶ e, d'altra, si introdusse l'innovativa nozione di "retribuzione di produttività", volta a predefinire i parametri di verifica del risultato⁷. Dopo un anno di mera proroga della misura, senza innovazioni di rilievo, nel 2015, il regime agevolativo fu sospeso, privo di copertura finanziaria per quell'anno⁸.

1.2 La legislazione nel biennio 2016-17: dal premio di risultato alla partecipazione dei lavoratori e il welfare aziendale

A partire dal 2016 la misura è stata riattivata, al contempo, apportando importanti modifiche rispetto al passato. Il bene premiato dal regime fiscale agevolato è stato mutato e arricchito: accanto, e in combinato, alla retribuzione variabile vengono incentivati altri istituti disciplinati in sede collettiva e cioè la partecipazione dei lavoratori e il cd. welfare aziendale.

Come prima, l'imposta sostitutiva del 10% è riconosciuta ai "premi di risultato" introdotti "in esecuzione" di contratti collettivi del secondo livello, stipulati a far data dal 1 gennaio 2015 da agenti contrattuali selezionati; con la conseguenza che, come nel passato, in assenza di organismi sindacali interni – e cioè la maggioranza delle imprese del nostro paese – l'unica strada alternativa per accedere al beneficio fiscale è rappresentata dalla contrattazione territoriale. D'altro canto, anche in questa fase, sulla scorta di quanto è avvenuto in passato⁹, è stata rinverdata la pratica di veri e propri accordi di detassazione (cd. accordi cosmetici), ovvero la predisposizione, a livello nazionale, di un modello di accordo territoriale di accesso alla defiscalizzazione, al fine di fare da *apripista* all'accesso al premio proprio in favore dei lavoratori in aziende prive di rappresentanza sindacale (ad es. si veda l'accordo del 14 luglio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil). Si aggiunga che la prassi in particolare¹⁰ sembra legittimare in questo caso una sorta di *shopping* contrattuale del datore di lavoro, il quale, in assenza di rappresentanze sindacali aziendali e non aderendo ad alcuna associazione di categoria, appare libero di applicare unilateralmente il contratto collettivo territoriale di accesso al premio fiscale, ovunque stipulato ed indifferentemente dal settore economico di appartenenza¹¹. Il giudizio su questa "nuova forma di contrattazione territoriale" in cui "l'accordo territoriale costituisce uno schema di accordo cui si agganciano le singole imprese" (Leonardi, 2017) è aperto¹². Da questo punto di vista valga rilevare che sensibile a questa questione è stato il recente decreto interministeriale 12 settembre 2017, con cui è stato disciplinato il riconoscimento di uno sgravio contributivo in favore dei contratti collettivi aziendali che prevedano istituti di conciliazione tra vita professionale e privata, sgravio previsto dal d.lgs. n. 80/2015. In questo caso, infatti, il premio è concesso solo in caso di accordi aziendali¹³; non è cioè ammessa l'adesione diretta a contratti territoriali, ma è comunque necessario il recepimento a livello aziendale dell'accordo territoriale ("anche in recepimento di contratti collettivi territoriali")¹⁴.

Sempre in continuità con il passato, continuano a prevedersi massimali di accesso alla misura. A tale ultimo proposito, tuttavia, il confronto con gli anni precedenti (vedi ancora tav. 2), mostra la scelta del Legislatore

⁶ I contratti dovevano essere sottoscritti "da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda".

⁷ Questa nozione faceva riferimento a due tipologie di voci retributive (cd. canali) che potevano essere alternativamente introdotte dai contratti collettivi per accedere al beneficio fiscale. In primo luogo, la contrattazione decentrata poteva introdurre voci retributive espressamente collegate "ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione"; in secondo luogo, risultavano premiate anche le voci collegate ad elementi di flessibilità organizzativa introdotte in materia di orario di lavoro, ferie, nuove tecnologie e mansioni.

⁸ Come espressamente affermato dal Mef nel giugno 2015 in risposta ad una interrogazione parlamentare, vedi <http://goo.gl/fYUljg>.

⁹ In proposito in senso fortemente critico si veda Fazio, Tiraboschi, 2011.

¹⁰ Ci si riferisce alla nota direttoriale del 22 luglio 2016 prot.n. 33/4274 con cui sono fornite le modalità operative del deposito telematico e il relativo allegato, contenente le istruzioni di compilazione del modulo di deposito. Vedi *infra*.

¹¹ Questa lettura sembra confermata dal fatto che le istruzioni operative richiamate alla nota precedente, in caso di azienda che intenda accedere al premio fiscale, dichiarando di aderire ad un contratto territoriale, sostituiscono l'obbligo di deposito con la mera indicazione della data di avvenuto deposito dello stesso contratto, nonché consentono la "selezione di una qualsiasi direzione territoriale".

¹² Secondo Leonardi, 2017 si tratta dell' "unico modo per diffondere le pratiche di premi di produttività e di welfare contrattato". Critico invece Tomasetti, 2016.

¹³ Sottolineano questo aspetto Armaroli, Massagli, 2017.

¹⁴ La prassi sul punto è chiara. La Circolare Inps n. 163/2017 infatti afferma: "Pertanto non sono riconosciute ai fini dell'accesso al beneficio le misure di conciliazione vita-lavoro contenute in contratti collettivi territoriali, salvo che tali misure non siano state espressamente recepite in accordi aziendali".

del 2016, e ancora di più di quello del 2017, di allargare la platea dei beneficiari in favore dei lavoratori con redditi medio-alti (il limite massimo di reddito da lavoro dipendente raggiunge prima i 50 mila € nel 2016 e addirittura la vetta dei 80 mila € l'anno successivo), a scapito del massimale di premio assoggettabile ad imposta sostitutiva (che dopo aver toccato il fondo dei 2.000 € nel 2016, è ritornato nel 2017 a 3.000 €, livello che era stato raggiunto nel 2014)¹⁵.

La novità più importante rispetto al passato è però il maggior rigore definitorio, che riduce la discrezionalità delle parti sociali (Massi, 2016). A questo fine la Legge di stabilità del 2016 ha attribuito, espressamente, alla decretazione attuativa il compito di individuare i “criteri di misurazione” dell’incremento di produttività atteso. Allo scopo il decreto interministeriale del 25 marzo 2016, con cui è stata data attuazione alla misura, supera l’incerta nozione di “retribuzione di produttività” del 2013 e, con maggiore scrupolo, individua una ventina di criteri per misurare “l’aumento della produzione o i risparmi nell’utilizzo dei fattori produttivi, ovvero il miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi”. Anche la flessibilità organizzativa è premiata, considerandosi espressamente la riorganizzazione degli orari di lavoro, ma invece esplicitamente escludendo il lavoro straordinario; piuttosto si fa riferimento ad una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, il cd. lavoro agile, da ultimo disciplinato dal Legislatore, una forma di esecuzione del lavoro subordinato con “organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro” (l. n. 81/2017). Inoltre, proprio ai fini della verificabilità oggettiva della progressione, si richiede che i contratti collettivi del secondo livello, una volta prescelto il criterio di misurazione, lo aggancino ad un “periodo congruo” per accertare in modo obiettivo il raggiungimento dei risultati.

Fin qui le modifiche relative alla agevolazione fiscale dei premi di risultato: misura che, come visto nei paragrafi precedenti, è comunque presente nell’ordinamento dal 2008.

Tuttavia la Stabilità 2016 – e senza sostanziali cambiamenti anche quella per il 2017 – premia con lo stesso regime fiscale di favore, in primo luogo, anche la partecipazione dei lavoratori; sia quella finanziaria, ovvero sia agli utili dell’impresa, sia quella organica, volta cioè al “coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro”. In quest’ultimo caso i contratti collettivi decentrati devono cioè prevedere un piano per regolare la partecipazione; a titolo esemplificativo si prevede espressamente la costituzione di gruppi di lavoro paritetici, ove cioè operino responsabili aziendali e lavoratori, finalizzati al “miglioramento di aree o sistemi di produzione” e dotati di strutture permanenti di monitoraggio e consultazione¹⁶.

Quest’ultima forma di partecipazione è particolarmente favorita, posto che, dall’aprile 2017 si applica, oltre allo stesso premio fiscale, anche uno sconto contributivo (d.l. n. 50/2017)¹⁷: la riduzione del cuneo contributivo di cui usufruisce il datore di lavoro sulle somme erogate a titolo di premio di risultato è pari al 20% e riguarda l’aliquota contributiva IVS (Indennità, Vecchiaia, Superstiti); il lavoratore beneficia di un abbattimento totale, ma lo sconto comporta un decremento della sua posizione pensionistica (le somme accreditate ai fini pensionistici, infatti, sono corrispondentemente ridotte). In ogni caso, l’incentivo è riconosciuto entro un massimale delle somme erogate a titolo di premi di risultato (800€).

L’altro bene premiato è il cd. welfare aziendale. In questo caso l’intervento è stato piuttosto articolato e direttamente finalizzato allo sviluppo di questo istituto. Questo obiettivo nel tempo si è rafforzato, posto che per la Stabilità del 2017 sembrerebbe divenire neutro il livello del contratto collettivo che lo disciplina.

In primo luogo, infatti, posto che le prestazioni di welfare aziendale già beneficiavano di un regime fiscale agevolato (per il lavoratore non concorrenza nella formazione di reddito da lavoro dipendente e per il datore di lavoro, a seconda della tipologia di servizio, totale o parziale deducibilità), la Legge di stabilità 2016 è intervenuta per meglio definire l’ambito e la nozione dei beni e servizi agevolati. Oltre ad essere aggiornato ed esteso il paniere delle prestazioni agevolate (sono ora riconosciuti anche i “servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti”), soprattutto l’accesso al regime di esclusione del reddito e deducibilità è stato svincolato dalla cd. volontarietà (Treu, 2016): prima, infatti, le misure di welfare aziendale godevano del regime agevolato solo se pagate sulla base di un atto volontario e unilaterale del datore di lavoro, mentre

¹⁵ Critico sul punto Massagli, 2016.

¹⁶ Così prevede il richiamato decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

¹⁷ In realtà, già a partire dalla Stabilità 2016, era premiata la partecipazione organica, ma con un diverso meccanismo. Infatti, quella disciplina prevedeva che, ove il contratto collettivo decentrato prevedesse anche questa forma partecipazione, il regime di agevolazione fiscale dei premi di risultato introdotto dalla stessa normativa, fosse più vantaggioso, giustificando un innalzamento del massimale dello stesso premio (da 2.000 a 2.500€ nel 2016, da 3.000 a 4.000 sino all’entrata in vigore del dl n. 50/2017).

erano escluse quelle concordate con accordo collettivo. La disciplina del 2016, invece, ammette espressamente al regime fiscale agevolato anche le misure riconosciute dai datori “in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale”.

Su questo stesso impianto è intervenuta la disciplina per il 2017: oltre ad essere ulteriormente allargato il paniere (è considerata esente anche la contribuzione versata a fondi e casse, sia i premi assicurativi aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza), soprattutto si stabilisce che il regime di non deducibilità si applichi alle misure di welfare aziendale riconosciute “dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale”. In sostanza, dopo che nel 2016 si è superato il vincolo della volontarietà, la disciplina valevole dal 1 gennaio 2017, per così dire, *rompe gli indugi* ed estende la non concorrenza nel reddito del welfare aziendale qualunque sia il livello di contrattazione collettiva a disciplinare l’istituto, peraltro anche del settore pubblico.

Proprio il superamento della volontarietà, garantisce l’altra novità introdotta fin dalla Stabilità del 2016 e cioè la legittimazione delle pratiche di cd. “premio sociale”, ovverosia la facoltà concessa ai lavoratori di accedere al welfare aziendale, quale forma alternativa di remunerazione (totale o parziale) al premio di produttività aziendale o alla partecipazione agli utili di impresa. Nei limiti di accesso all’imposta forfettaria del 10% – accordo e massimali di premio e di reddito – il dipendente potrà volontariamente optare, a regime fiscale agevolato invariato, per trasformare il premio di produttività in servizi di welfare, piuttosto che ottenere detto premio in denaro. La stabilità del 2017 sul punto si è limitata ad ampliare il limite di esenzione, in particolare si stabilisce che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all’imposta sostitutiva del 10% i contributi alle forme pensionistiche complementari; i contributi di assistenza sanitaria e il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti.

Infine, sempre la Stabilità 2016 ha previsto, con l’obiettivo di diffondere il welfare aziendale anche nelle realtà imprenditoriali non in grado di fornire direttamente il paniere di servizi, la possibilità che questi ultimi siano erogati attraverso voucher e cioè tramite il rilascio, da parte del datore, di titoli, in formato cartaceo o elettronico, riferiti ad un valore nominale (e non ad un tipo di prestazione o quantità di bene)¹⁸.

2. Il Repository centrale dei contratti di secondo livello

Un’altra delle principali novità della disciplina introdotta nel 2016 è anche la maggiore attenzione alla raccolta dei dati ai fini del monitoraggio e valutazione della *policy*, uno dei difetti principali della disciplina previgente (D’Amuri F., Giorgiantonio C., 2015). Infatti, fin dalla Legge di Stabilità del 2016 si affida espressamente alla disciplina attuativa il compito di individuare le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali e territoriali; allo scopo, il più volte richiamato decreto interministeriale del 2016, oltre a ribadire¹⁹ che l’accesso alla agevolazione fiscale è condizionato al deposito telematico del contratto collettivo, da effettuarsi presso gli uffici competenti (l’Ispettorato territoriale del lavoro, ITL) entro 30 gg. dalla stipula, ha imposto la compilazione di un apposito strumento di raccolta di dati di sintesi degli accordi, la “dichiarazione di conformità”, un modello della quale era allegato allo stesso decreto.

La procedura di deposito telematico, da effettuarsi tramite il portale Clic-lavoro, è stata in effetti attivata a partire dal 16 maggio 2016 (vedi Tab. 3); successivamente, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Mlps), nel luglio 2016, ha fornito le relative indicazioni operative (Nota direttoriale del 22 luglio 2016 prot.n. 33/4274²⁰). I datori di lavoro/consulenti, oltre ad effettuare l’*upload* del contratto collettivo, come accennato, devono compilare la “dichiarazione di conformità”, suddivisa in 9 Sezioni (Datore di

¹⁸ Il decreto applicativo ha introdotto tuttavia dei limiti di utilizzo per evitare possibili abusi, stabilendo che i *voucher* devono essere nominativi e non utilizzabili da terzi, nonché non monetizzabili o cedibili a terzi ed, infine, utilizzabili esclusivamente per un solo bene, opera o servizio e per l’intero valore nominale, senza la possibilità di integrazioni a carico dell’interessato.

¹⁹ Si tratta infatti di una attuazione del cd. Decreto semplificazioni (d.lgs. n. 151/2015), il quale all’art. 14, prevede che: “I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente”.

²⁰ Vedila all’indirizzo <https://goo.gl/c7svUB>.

lavoro/Associazione di categoria; Contratto collettivo Aziendale/Territoriale; Beneficiari; Premio di risultato; Obiettivi; Ulteriori misure; Partecipazione agli utili dell'impresa; Contratto; Autodichiarazione)²¹.

Tabella 3. Tempistica di attivazione del *Repository* centrale

Data	Note procedurali
16 Maggio 2016	Attivazione deposito telematico (data pubblicazione d.m. 25 marzo 2016) e primo modello di dichiarazione di conformità
16 giugno 2016	Scadenza deposito contratti sottoscritti nel 2015
22 luglio 2016	Istruzioni operative deposito (con nuovo modello di dichiarazione di conformità)
15 luglio 2016	Scadenza per deposito "semplificato" per contratti aziendali già sottoscritti

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (Inapp) ha avuto accesso alle "dichiarazioni di conformità" – e quindi non ai contratti depositati – presenti, all'agosto del 2017 nel *Repository* centrale che lo stesso Mpls ha implementato; su questa banca dati sono state sviluppate le analisi svolte nella restante parte del capitolo.

Sulla consistenza delle informazioni ricavate dal *Repository* vanno fatte alcune precisazioni, che influenzano le elaborazioni effettuate (vedi ancora la Tab. 3). In primo luogo, va rimarcato che i modelli di "dichiarazione di conformità" sono stati, in successione temporale, due: gli istanti al premio fiscale dal maggio al luglio 2016 hanno utilizzato il modello allegato al decreto interministeriale; poi a partire dal luglio dello stesso anno hanno utilizzato un modello diverso, quello allegato alla Nota direttoriale con le istruzioni operative. Tra i due modelli si notano alcune differenze, non di rilievo fondamentale, che tuttavia hanno influenzato le elaborazioni²².

In secondo luogo, la procedura ammette, in alcuni casi, una semplificazione della dichiarazione di conformità, ovvero la compilazione della sola dichiarazione, senza *upload* dell'accordo. Sono state infatti ammesse alla procedura anche le associazioni di categoria che effettuano il deposito telematico di un contratto territoriale; in questo caso la dichiarazione di conformità è semplificata, solo alcune sezioni sono cioè obbligatorie²³. Ne discende che, stante l'ammissibilità del deposito ad opera della associazione di rappresentanza, le aziende aderenti ad un contratto territoriale sono esonerate dal deposito telematico: è sufficiente per queste ultime dichiarare data e ITL del deposito effettuato dalla associazione di categoria. Questa stessa opzione – alternativa al deposito effettivo – è stata inoltre ammessa, sino al 15 luglio 2016, anche per i contratti aziendali già sottoscritti alla data di attivazione del *repository*.

In terzo luogo, la nota operativa ministeriale chiariva che, a partire dall'8 luglio 2016, la procedura consente di depositare i contratti, ma che resta tuttavia possibile rinviare ad un momento successivo la compilazione completa del modello di dichiarazione di conformità (risultano cogenti sempre e comunque solo le sezioni anagrafiche, 1 e 2, e quella di deposito, sezione 9), la quale va comunque compilata per intero "anteriormente al momento della attribuzione dei premi di risultato ovvero della erogazione delle somme a titolo di partecipazione agli utili di impresa" (così la Circolare della Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016).

²¹ Vedila all'indirizzo <https://goo.gl/dUJ6DT>.

²² In particolare la Sezione 4 della dichiarazione di conformità allegata al decreto non richiedeva l'indicazione dell'anno di riferimento relativo alla "Stima del valore annuo medio pro-capite del premio", come richiede invece la dichiarazione ora in uso (quella della Nota direttoriale); sempre quest'ultima maschera di monitoraggio contiene, alla Sezione 6, un indicatore di produttività in più ("ristorni"), prima non previsto; sempre dal luglio 2016 è stata introdotta una sezione in più ("Sezione 8 – Partecipazione agli utili dell'impresa"), prima non prevista. Infine, solo da luglio, è stata prevista, modificando la relativa Sezione (ora 9, prima 8), l'opzione, alternativa al deposito, di dichiarare la data di avvenuto deposito e la relativa sede ITL.

²³ Sono chiaramente escluse quelle sezioni che attengono al profilo aziendale e definiscono nel dettaglio l'accesso al premio (ad es. numero dei beneficiari; stima del valore annuo medio pro capite del premio; obiettivi, parametri, ecc.)

2.1 Metodologia di conversione d'uso dei dati del Repository centrale

I dati trasmessi in forma individuale dal MIps all'Inapp sono stati sottoposti ad un processo di verifica, al fine di aumentarne il livello della qualità informativa. Tali procedure sono usualmente applicate a dati di fonte amministrativa, per i quali la funzione informativa non è generalmente prevista all'origine o dove non è possibile controllare la qualità del processo di produzione dell'informazione in corso d'opera, ma solo una volta raccolti i dati. Nel caso in esame, pur essendo previsto dalla legge di Stabilità 2016 che i dati alimentassero l'attività di monitoraggio, la funzione principale del *Repository* era originariamente legata alla procedura telematica di deposito dei contratti di secondo livello. Pertanto è stata applicata una procedura di conversione d'uso dei dati, da amministrativo a statistico-informativo, in grado di garantire una elevata qualità statistica della base di analisi.

La procedura di conversione d'uso è stata guidata da un principio di minima invasività nelle azioni correttive, limitando le modifiche operate sui dati ai casi manifestamente anomali e ai parametri non ammissibili dalla normativa.

Il repository, nella forma trasmessa dal MIps, contiene 25.488 istanze presentate, tra il 2016 e il 2017, da 13.291 imprese e 170 associazioni di categoria.

Una prima fase dell'operazione di conversione d'uso ha previsto l'integrazione dei dati del *Repository* con informazioni provenienti dall'Archivio statistico delle imprese attive (Asia), diffuso dall'Istat e dal Sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie *on-line*, del MIps (Sisco). A ciascuna domanda presentata sono state agganciate le informazioni relative al numero di dipendenti e addetti e il settore di attività economica (ateco2007). L'operazione di integrazione ha dato esito positivo per l'83,5% delle domande, per quanto riguarda la dimensione dell'impresa e per l'87,2% per il settore di attività economica²⁴. I mancati abbinamenti sono verosimilmente dovuti al ritardo nell'aggiornamento dell'archivio Asia, riferito al 2015, impedendo di agganciare le imprese costituite successivamente. Le informazioni integrate hanno consentito comunque di correggere alcune anomalie riscontrate.

La procedura di conversione d'uso ha agito separatamente sulle diverse sezioni del modulo che ha generato i dati, considerando in particolare che alcune sezioni sono state modificate dopo l'8 luglio 2016 in virtù di una nuova definizione del modulo stesso, come già ricordato in precedenza.

Sezione 1. La prima sezione, che prevede l'inserimento del codice fiscale e della tipologia del soggetto che deposita il contratto (azienda o associazione di categoria), non ha comportato alcun problema. Il codice fiscale è stato sostituito da un codice anonimo in modo da conservare separatamente i dati identificativi con le informazioni contenute nel *repository*.

Sezione 2. Questa sezione contiene le informazioni relative al contratto collettivo cui l'istanza fa riferimento. Sono state eliminate le istanze per le quali le date di inizio e fine contratto fossero incongruenti (data di inizio validità successiva alla data di fine) e quelle con data di fine contratto antecedente al 2015.

Sezione 3. Questa sezione contiene solo il numero di beneficiari del premio agevolato, una delle variabili più importanti e delicate utilizzate in fase di monitoraggio. L'identificazione di istanze anomale è stata operata tramite l'individuazione di istanze giudicate *outlier*, ovvero al di fuori di un intervallo di variazione ammissibile. In primo luogo, sono stati eliminati i record per i quali il numero di beneficiari risultasse superiore al massimo numero di dipendenti tra tutte le imprese italiane (circa 143mila lavoratori di Poste italiane Spa), identificandoli con certezza come *outlier*. Il numero di beneficiari per i quali l'impresa ha richiesto l'agevolazione è stato poi confrontato con il numero di dipendenti dell'impresa ricavato dall'integrazione del repository con i dati Asia 2015, consentendo di ricavare un indicatore del rischio di *outlier*. Tale indicatore si è mostrato assai delicato da trattare, principalmente perché l'informazione sul numero di dipendenti dell'azienda non è aggiornata al momento della presentazione dell'istanza. Inoltre è stato verificato che molti casi nei quali il numero di beneficiari era marcatamente superiore al numero di dipendenti si riferivano ad imprese che hanno presentato istanza per tutte le imprese controllate dall'impresa richiedente, con diverso codice fiscale e perciò non identificabili. In questi casi, non entrando

²⁴ L'informazione sul settore di attività economica è stata ricavata sia dall'archivio Asia che dall'Archivio Sisco, mentre la dimensione aziendale è stata ricavata dal solo archivio Asia, dal momento che Sisco non contiene tale informazione. Ciò motiva la differenza dell'esito dell'integrazione tra le due informazioni.

nel merito se tale istanze sia ammissibili o meno all'incentivo, le istanze sono state considerate nell'analisi secondo il principio di minima invasività.

Sezione 4. Anche questa sezione contiene un'informazione cruciale per l'analisi di monitoraggio, in particolare per la stima dell'importo complessivo agevolabile. Sono state eliminate le istanze che dichiaravano un premio medio pro-capite superiore ai limiti consentiti (2.500 € fino al 2016, 4.000 € per gli anni successivi). Da rilevare che in molti casi non è disponibile l'informazione sull'anno di riferimento del premio dichiarato, poiché nella prima versione del modulo *on-line*, attiva fino all'8 luglio 2016, tale informazione non era richiesta.

Sezione 5. Questa sezione non ha fatto riscontrare anomalie. E' stata condotta una verifica sulla presenza in ciascuna istanza di almeno un obiettivo tra produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione, riscontrando che tutte le istanze hanno indicato, come previsto, almeno un *item* della sezione.

Sezione 6. Questa sezione è simile alla precedente. E' stata fatta una verifica sulla presenza in ciascuna istanza di almeno un indicatore previsto da contratto, riscontrando che in 370 domande non era stato indicato alcun indicatore. Tale istanze sono state identificate, ma non eliminate dalle analisi.

Sezione 7. In questa sezione l'impresa richiedente deve indicare le ulteriori misure previste dai contratti collettivi, in particolare attivazione di misure di welfare aziendale e/o partecipazione dei lavoratori. Pur trattandosi di informazioni obbligatorie, un numero consistente di domande non contengono tali informazioni. Le corrispondenti istanze non sono state eliminate, ma comprese nelle analisi.

Sezione 8. Questa sezione, relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori beneficiari, è stata introdotta nel modulo dall'8 luglio 2016 e pertanto non risulta presente per le istanze presentate prima di quella data. Anche in questo caso il dato non è stato né alterato né il record è stato escluso dalle analisi.

Sezione 9. In questa sezione è previsto il deposito del contratto, operazione obbligatoria nel caso in cui il contratto non sia stato già depositato. Il deposito è obbligatorio anche nel caso in cui l'istanza sia presentata dopo il 15/07/2016 e si tratti di un contratto aziendale. Sui dati ricavati da questa sezione non è stata operata alcuna correzione.

In ultima analisi, dalle 25.488 sono state eliminate le domande presentate da associazioni di categoria (332) dal momento che si riferiscono al deposito di contratti territoriali e non ad istanze per l'accesso agli incentivi. Delle restanti domande state comprese nelle analisi quelle che non presentavano problemi a valle dell'operazione di conversione d'uso, pari a 23.063 istanze: le istanze eliminate assommano pertanto a 2.425, pari al 9,5% del totale (vedi Tab. 4). La gran parte dei record eliminati si riferisce a domande che avevano richiesto un premio pro-capite superiore a quello consentito (2.079, pari all'86% del totale delle istanze eliminate).

Tabella 4. Istanze eliminate dalle analisi

Anomalia	n. istanze
Deposito effettuato da associazione di categoria	332
Fine contratto precedente al 2015	1
Anno di riferimento del premio precedente al 2015	14
Valore premio pro-capite oltre la soglia consentita per il 2016 (2.500)	1.767
Valore premio pro-capite oltre la soglia consentita per il 2017 (4.000)	312
Record manifestamente <i>outlier</i> rispetto al numero di beneficiari	3
Totale*	2.429

*) il totale (2.429) differisce leggermente dal numero di record effettivamente eliminati dalle analisi (2.425). La differenza è dovuta alla presenza di due o più anomalie in 4 dei record eliminati.

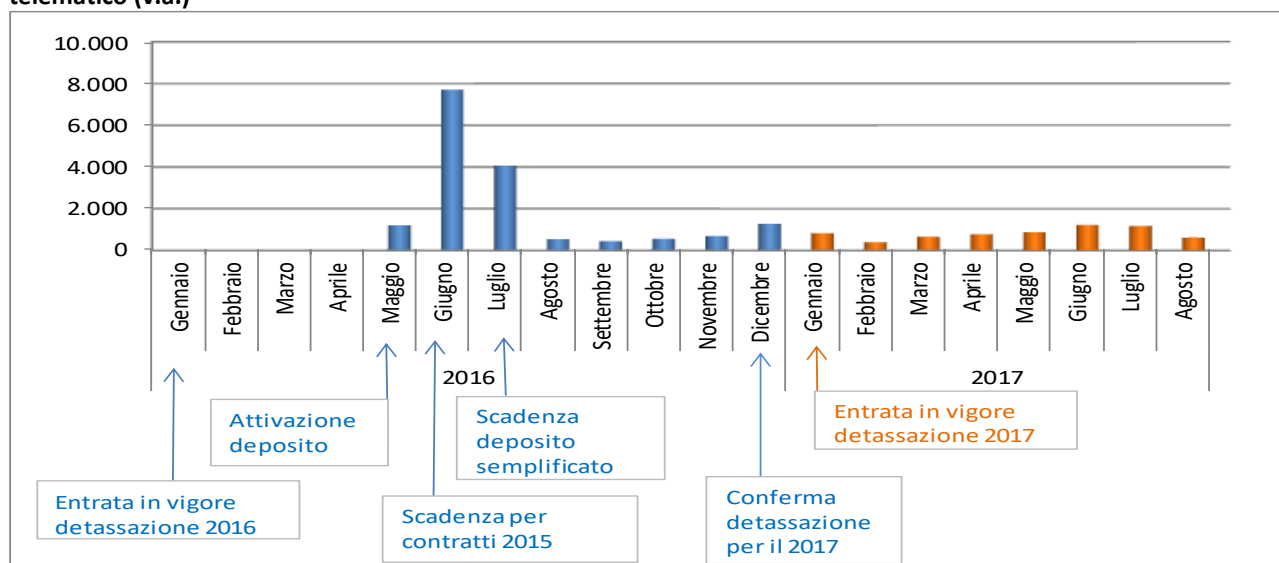
L'identificazione di casi anomali che dichiaravano un premio medio pro-capite superiore ai limiti consentiti ha seguito un approccio di carattere giuridico-normativo alla correzione dei dati, considerando non ammissibili le domande con richieste non previste dalla norma. In un'ottica più sostanziale, è stato inoltre individuato un approccio alternativo, congiuntamente basato sia su criteri normativi che statistici: le istanze che hanno dichiarato un premio pro-capite superiore alle soglie consentite sono state mantenute nell'analisi, ma riportando il premio richiesto alle soglie previste ed eliminando comunque le istanze comprese nell'ultimo centile del premio medio pro-capite richiesto, pari a 257 istanze. (Si consideri che i valori medio e

mediano dell'ultimo centile sono pari a oltre 50.000 € e a 16.000 €, rispettivamente, a fronte di una soglia ammissibile pari a 2.500 € fino al 2016 e a 4.000 € per gli anni successivi). Il numero di istanze analizzate a valle della procedura alternativa di correzione è pari a 24.882 (98,9% del totale delle domande originariamente contenute nel repository). Il paragrafo 3.6 replica parte delle analisi effettuate in questo capitolo sulla base dati ottenuta tramite tale procedura alternativa di normalizzazione.

3. Uno sguardo d'insieme alle istanze di detassazione del salario variabile

Le dichiarazioni di conformità presentate nel periodo compreso tra maggio 2016 e agosto 2017 e prese in esame secondo il criterio maggiormente conservativo esplicitato nel paragrafo precedente sono state complessivamente 23.063. La dinamica mensile delle istanze presentate evidenzia una elevata concentrazione nei tre mesi successivi all'attivazione della procedura (fig. 1): oltre la metà delle domande è stata presentata nel periodo compreso tra maggio e luglio 2016. Tale fenomeno è dovuto, come chiarito dallo stesso Ministero²⁵, alla previsione da parte del decreto interministeriale del marzo 2016 di un periodo transitorio dell'applicazione della norma, vale a dire della applicabilità dell'incentivo fiscale anche ai premi maturati nel 2015, ma erogati nel 2016, a condizione che i relativi contratti collettivi fossero depositati entro il 15 giugno 2016. A tale proposito occorre considerare, come visto nel paragrafo 1.1, che nel 2015 la detassazione è stata sospesa in mancanza di copertura finanziaria; il periodo transitorio potrebbe aver in parte agito, funzionalmente, come *sanatoria ex post* del mancato riconoscimento del premio per quell'anno. Inoltre, la concentrazione nel mese di luglio (17,6% delle istanze presentate) è in larga misura riconducibile al fatto che le indicazioni operative del MIps, in caso di contratti aziendali, fissavano al 15 luglio il termine massimo entro il quale era possibile presentare l'istanza, limitandosi a dichiarare l'avvenuto deposito, senza la necessità di effettuare il deposito telematico²⁶.

Fig. 1. Distribuzione delle istanze presentate per mese e anno di presentazione e per tempi di attivazione del deposito telematico (v.a.)



Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

3.1 Le imprese che hanno fatto domanda per la detassazione del premio di risultato

Passando all'analisi dei dati ricavati dal repository del Ministero del lavoro, in primo luogo, si darà conto del numero e del profilo delle imprese che hanno presentato istanza, del totale medio annuo di beneficiari richiesti dalle imprese e del relativo ammontare medio annuo del premio detassato²⁷.

²⁵ Vedi il comunicato del 22 agosto 2017 <https://goo.gl/69gm6n>.

²⁶ Si trattava infatti di tener conto nel monitoraggio anche delle aziende che avessero effettuato il deposito telematico presso le Ilt tra il 1 gennaio 2016, data di entrata in vigore della misura, e la data di effettiva attivazione del repository (15 maggio 2016).

²⁷ Questi ultimi due dati, beneficiari e valore del premio, sono espressi, in questa parte, come volumi totali riferiti mediamente ad un anno solare. Infatti, non essendo disponibile per tutte le istanze l'anno di riferimento del premio (la prima versione della

Nel periodo considerato, circa 12.500 imprese hanno presentato, per più annualità, la domanda per l'accesso alla detassazione (tab. 5). Le imprese sono concentrate nei settori industriale (49,7%) e terziario (45,2%), mentre le quote delle costruzioni (4,3%) e dell'agricoltura (0,8%) presentano valori marginali. L'analisi della dimensione aziendale rivela che le piccole imprese rappresentano una quota rilevante della platea dei soggetti che hanno fatto richiesta di accesso al premio. Il numero dei beneficiari è pari mediamente in un anno a 2 milioni 140mila lavoratori²⁸, per quasi il 70% concentrati nelle grandi imprese e per il 71,2% nelle regioni del nord. Il valore totale annuo del premio detassato è pari a 2 miliardi 633 milioni di euro, anche in questo caso concentrato nel nord.

Tabella 5 Imprese che hanno presentato istanza per l'accesso alla detassazione del premio di produttività, beneficiari e valore del premio secondo la ripartizione geografica della DTL di competenza, il settore di attività economica e la dimensione aziendale

	Imprese		Beneficiari		Valore del premio detassato			
	Valore assoluto	%	Media annua	%	Totale anno		Premio medio annuo per beneficiario	
					Euro	%	Euro	
Ripartizione della DTL competente*	Nord Ovest	4.814	38,5	951.000	44,4	1.234.945.273	46,9	1.299
	Nord Est	4.723	37,8	581.011	27,2	574.257.628	21,8	988
	Centro	2.059	16,5	467.089	21,8	610.529.491	23,2	1.307
	Sud e Isole	915	7,3	140.701	6,6	213.384.301	8,1	1.517
Classe dipendenti	Non disponibile	1.894	-	471.693	-	477.641.598	-	1.013
	Fino a 15	2.767	26,1	31.345	1,9	36.599.565	1,7	1.168
	Da 16 a 49	2.716	25,6	90.549	5,4	101.241.062	4,7	1.118
	Da 50 a 99	1.782	16,8	126.843	7,6	139.957.045	6,5	1.103
	Da 100 a 249	1.893	17,8	271.727	16,3	325.666.324	15,1	1.199
	250 e oltre	1.459	13,7	1.147.643	68,8	1.552.011.100	72,0	1.352
Settore di attività economica	Non disponibile	1.431	-	335.935	-	315.461.819	-	939
	Agricoltura	88	0,8	3.789	0,2	3.294.195	0,1	869
	Industria in s.s	5.511	49,7	777.451	43,1	1.207.109.978	52,1	1.553
	Costruzioni	478	4,3	43.154	2,4	59.318.564	2,6	1.375
	Servizi	5.003	45,2	979.471	54,3	1.047.932.137	45,2	1.070
Totale	12.511	100,0	2.139.800	100,0	2.633.116.693	100,0	1.231	

* In caso di imprese che hanno fatto riferimento a DTL differenti è stata considerata la DTL relativa alla prima istanza presentata.

Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Il premio medio annuo per beneficiario è di poco superiore a 1.200 euro, con una elevata variabilità settoriale e territoriale; il mezzogiorno si distingue per un valore più alto del 23% rispetto al valore medio; le grandi imprese presentano un valore superiore del 10%; tra i settori la manifattura fa registrare il valore medio del premio più elevato (+26% rispetto al valore medio).

“dichiarazione di conformità” non richiedeva l’inserimento di tale informazione), la media annua è stata stimata ipotizzando che a ciascuna istanza corrisponda un solo anno di riferimento. I dati della tabella 5 sono pertanto da intendersi come numero di beneficiari e relativo ammontare del premio mediamente riferiti ad un anno solare, indipendentemente dal numero di istanze, e di relativi anni cui sono riferite, presentate da ciascuna impresa.

²⁸ Poiché per circa il 40% delle istanze presentate non è disponibile l'anno di riferimento del premio detassato, il dato è stato ricavato indirettamente sommando per ciascuna impresa la media dei beneficiari dichiarati calcolata tra tutte le istanze presentate dalla stessa impresa.

Tabella 6. Istanze, beneficiari e valore medio del premio per tipologia di contratto, ripartizione territoriale, classe di dipendenti, settore economico e totale (v.a.)

		Aziendale					Territoriale					Totale				
		Istanze	Beneficiari		Valore del premio		Istanze	Beneficiari		Valore del premio		Istanze	Beneficiari		Valore del premio	
			Media	Totale	Totale	Medio		Media	Totale	Totale	Medio		Media	Totale	Totale	Medio
Ripartizione della DTL competente	Nord-ovest	8.146	250	2.037.484	2.623.701.670	1.288	989	98	97.304	112.696.326	1.158	9.135	234	2.134.788	2.736.397.996	1.282
	Nord-est	6.157	212	1.303.800	1.570.412.240	1.204	2.331	70	164.281	82.793.317	504	8.488	173	1.468.081	1.653.205.557	1.126
	Centro	3.103	299	927.438	1.311.143.774	1.414	639	85	54.318	79.620.100	1.466	3.742	262	981.756	1.390.763.873	1.417
	Sud e Isole	1.491	232	346.354	549.363.557	1.586	207	86	17.834	24.797.973	1.390	1.698	214	364.188	574.161.530	1.577
Classe dipendenti	Mancante	3.045	326	993.936	1.336.057.955	1.344	562	214	120.298	91.003.649	756	3.607	309	1.114.234	1.427.061.605	1.281
	Fino a 15	2.031	24	48.297	63.904.686	1.323	1.757	6	11.077	8.453.467	763	3.788	16	59.374	72.358.153	1.219
	Da 16 a 49	3.345	34	114.302	136.290.496	1.192	823	30	24.469	23.398.236	956	4.168	33	138.771	159.688.732	1.151
	Da 50 a 99	2.648	69	183.532	211.258.358	1.151	371	65	23.974	23.518.444	981	3.019	69	207.506	234.776.803	1.131
	Da 100 a 249	3.498	138	483.331	601.337.673	1.244	294	124	36.548	28.950.156	792	3.792	137	519.879	630.287.829	1.212
	250 e oltre	4.330	645	2.791.678	3.705.772.073	1.327	359	327	117.371	124.583.763	1.061	4.689	620	2.909.049	3.830.355.835	1.317
Settore di attività economica	Mancante	2.341	292	683.416	939.251.577	1.374	406	242	98.372	62.213.801	632	2.747	285	781.788	1.001.465.378	1.281
	Agricoltura	91	58	5.248	5.445.505	1.038	55	16	862	701.833	814	146	42	6.110	6.147.338	1.006
	Industria in s.s.	9.893	178	1.763.024	2.768.733.766	1.570	895	68	60.876	99.369.419	1.632	10.788	169	1.823.900	2.868.103.185	1.573
	Costruzioni	288	303	87.246	127.099.265	1.457	445	8	3.529	2.664.340	755	733	124	90.775	129.763.605	1.430
	Servizi	6.284	330	2.076.142	2.214.091.127	1.066	2.365	72	170.098	134.958.323	793	8.649	260	2.246.240	2.349.049.451	1.046
Totale		18.897	244	4.615.076	6.054.621.241	1.312	4.166	80	333.737	299.907.716	899	23.063	215	4.948.813	6.354.528.956	1.284

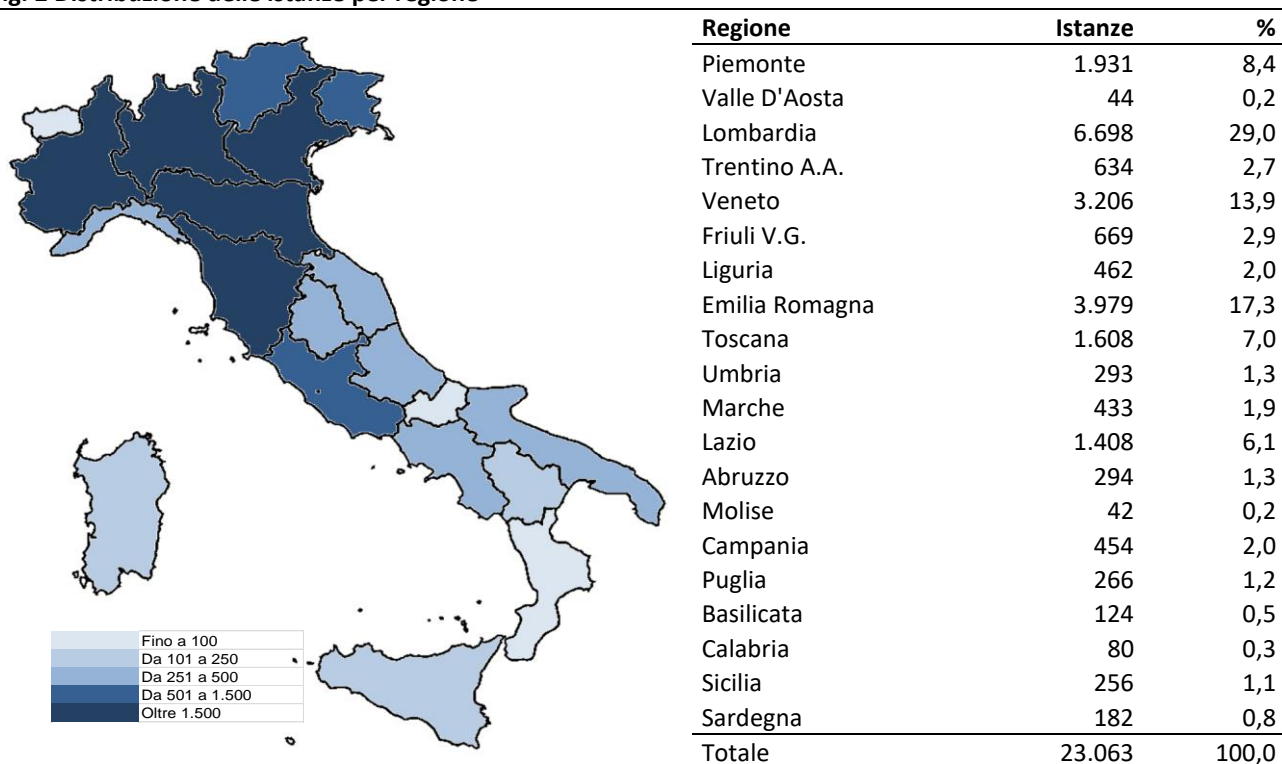
Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

3.2 Le istanze presentate

Nella tabella 6 sono riportati i dati riferiti al totale delle istanze presentate nel periodo compreso tra maggio 2016 e agosto 2017, considerando i volumi totali che queste hanno sviluppato in termini di beneficiari e di ammontare del premio detassato²⁹. Le istanze presentate nel periodo considerato hanno prodotto un volume complessivo del premio salariale detassato pari a 6 miliardi 355 milioni di euro, la cui distribuzione riproduce in larga misura quanto già osservato per l'analisi sulle imprese: marcata prevalenza delle regioni del nord (69,1%) e dei settori industriali e dei servizi. Le grandi imprese incidono per oltre il 60%. Il numero totale di beneficiari è pari a poco meno di 5 milioni.

La distribuzione regionale delle oltre 23mila domande presentate (fig. 2) conferma la elevata incidenza delle regioni del nord, che rappresentano oltre il 75% del totale; la sola Lombardia registra circa 6.700 istanze, pari al 29,0% del totale. Decisamente residuale è, al contrario, l'incidenza nel Sud e nelle Isole. Le altre regioni che presentano un'incidenza rilevante sono l'Emilia Romagna (3.979 istanze, 17,3%) e il Veneto (3.206 istanze, 13,9%). Le altre regioni presentano quote inferiori al 10%.

Fig. 2 Distribuzione delle istanze per regione



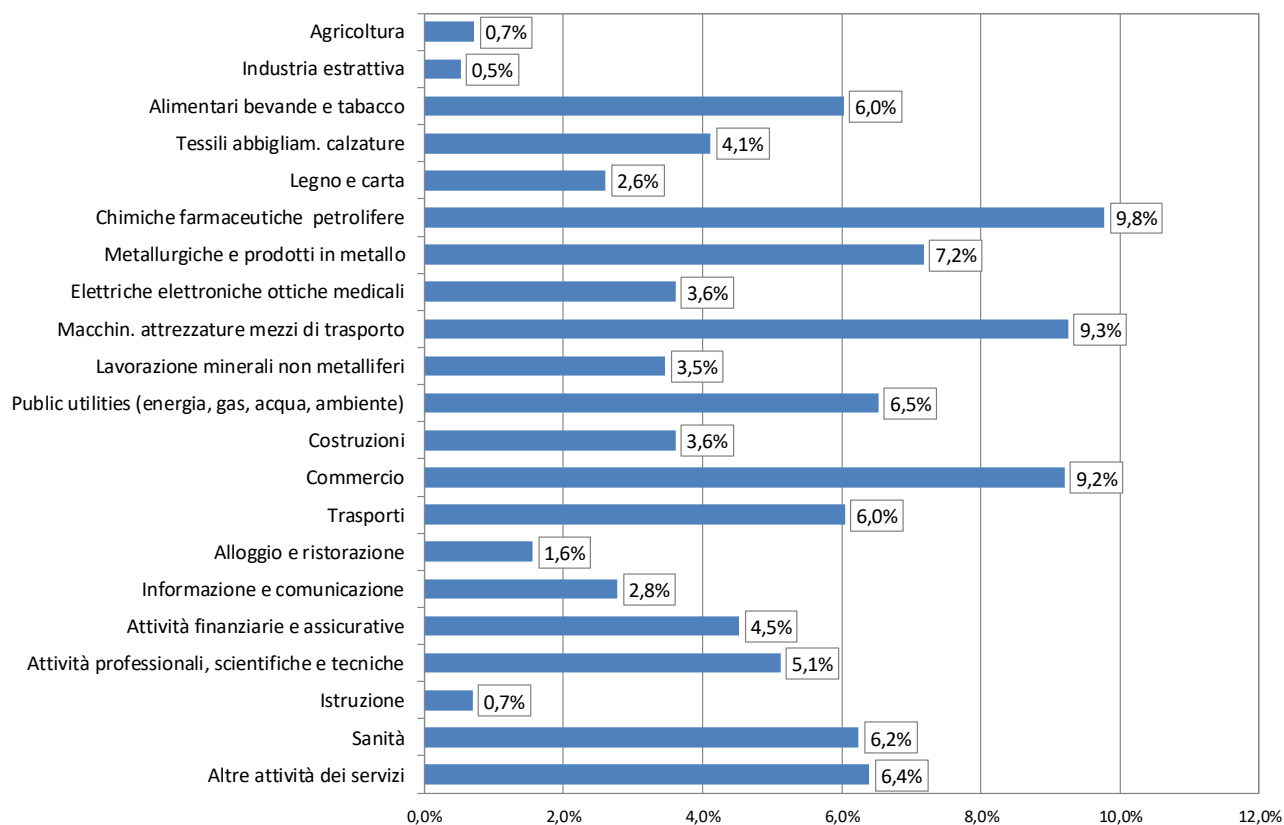
Fonte: elaborazioni INAPP DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

L'analisi secondo il settore di attività economica delle aziende che hanno presentato istanza (fig. 3), al netto delle domande dove l'informazione non è disponibile³⁰, conferma la elevata incidenza del settore manifatturiero; in particolare il comparto chimico, farmaceutico e petrolifero fa registrare i valori più elevati (9,8%) seguito dalla fabbricazione di mezzi di trasporto (9,3%). Nel settore terziario il commercio presenta il valore più elevato (9,2%).

²⁹ Come indicato alla nota 26, l'assenza dell'informazione sull'anno di riferimento del premio per gran parte delle istanze, impedisce di riferire le analisi alle diverse annualità. I dati presentati nel seguito sono riferiti al totale di tutte le istanze presentate nel periodo considerato, non considerando l'anno di riferimento del premio.

³⁰ L'informazione sui settori risulta mancante per 2995 imprese.

Fig. 3 Distribuzione delle istanze secondo il settore di attività economica



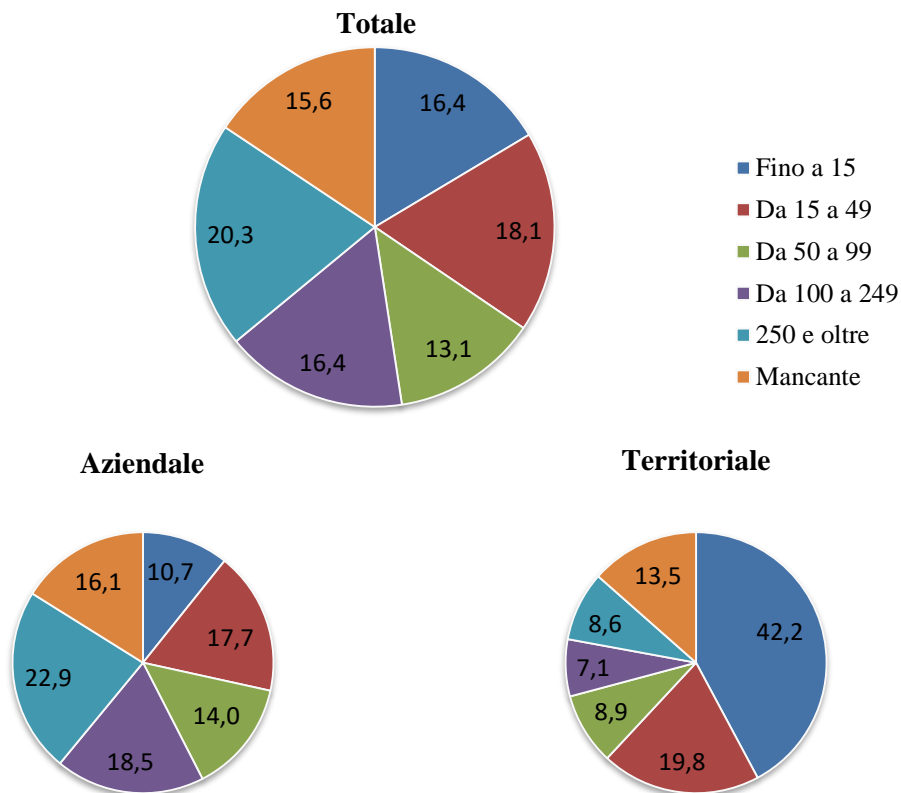
Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat Asia e DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

3.3 La tipologia di contrattazione: aziendale e territoriale

La gran parte delle domande presentate fa riferimento ad un contratto aziendale (81,9%). Tuttavia, pur minoritaria, la quota di domande presentate da imprese che dichiarano di applicare un contratto collettivo territoriale (18,1%) è certamente degna di nota, dal momento che la diffusione della contrattazione territoriale ha tradizionalmente una diffusione marginale. La possibilità di far riferimento ad un accordo territoriale già stipulato, in mancanza di un contratto aziendale, ha consentito l'accesso alla misura anche alle imprese di piccole dimensioni, che hanno generalmente una bassa propensione ad attivare il secondo livello di contrattazione.

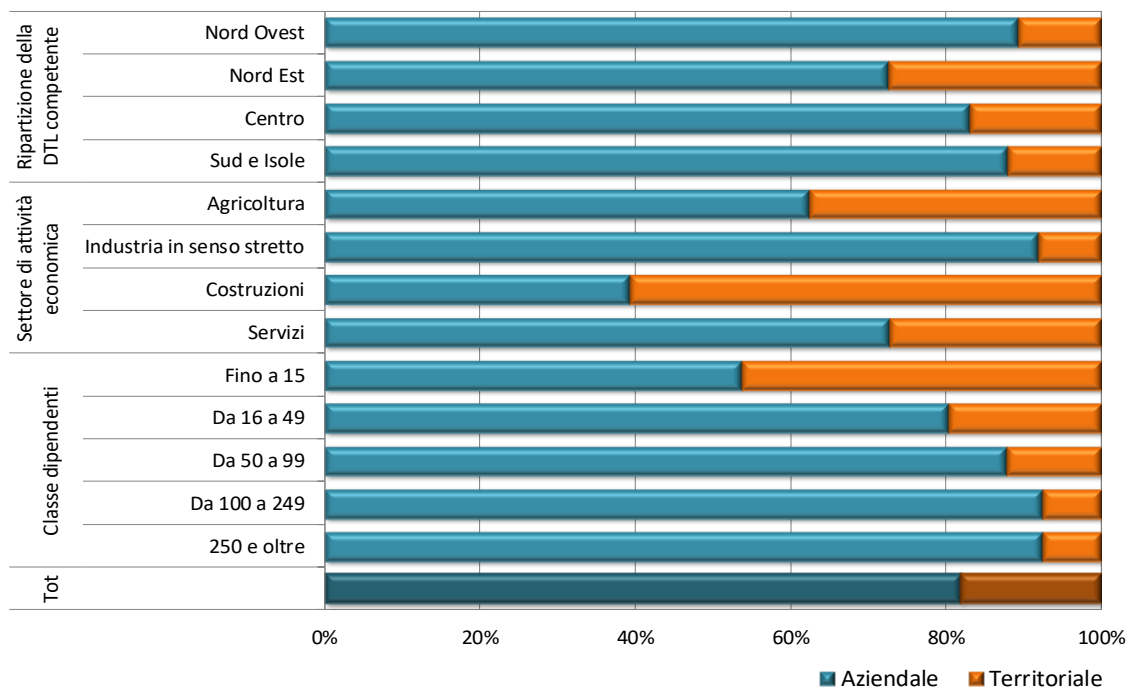
Numerose evidenze empiriche (Cnel e Istat, 2015 e Bergamante e Marocco, 2017 su dati RIL-Inapp) concordano nel rilevare che la contrattazione di secondo livello sia sostanzialmente una prerogativa delle grandi aziende. In particolare, poste le caratteristiche del tessuto imprenditoriale italiano, sono tre i fattori che intervengono in modo deciso nel determinare la stipula di accordi di secondo livello: la collocazione territoriale, la specializzazione produttiva e, appunto, la dimensione aziendale, dal momento che la rappresentanza sindacale è quasi totalmente assente nelle micro e piccole imprese. Alla luce di questo, va rimarcata un'importante informazione risultante dalla osservazione dei dati sull'accesso al premio fiscale: le istanze complessive appaiono sostanzialmente equidistribuite rispetto alla dimensione aziendale (Fig. 4). Questo è il risultato di due dinamiche distinte a seconda del tipo di contrattazione sottostante: considerando la sola contrattazione territoriale la quota delle piccole imprese raggiunge infatti il 42,2% del totale, a conferma che la possibilità di aderire ad un accordo territoriale ha permesso alle piccole imprese di attivare accordi di secondo livello. Sul totale degli accordi aziendali, invece, le piccole imprese presentano la quota più bassa (10,7%), mentre le grandi aziende registrano l'incidenza massima (22,9%).

Fig. 4 – Distribuzione delle istanze presentate per tipologia di contratto e classe di dipendenti delle aziende (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Fig. 5 Composizione delle istanze presentate secondo il tipo di contratto



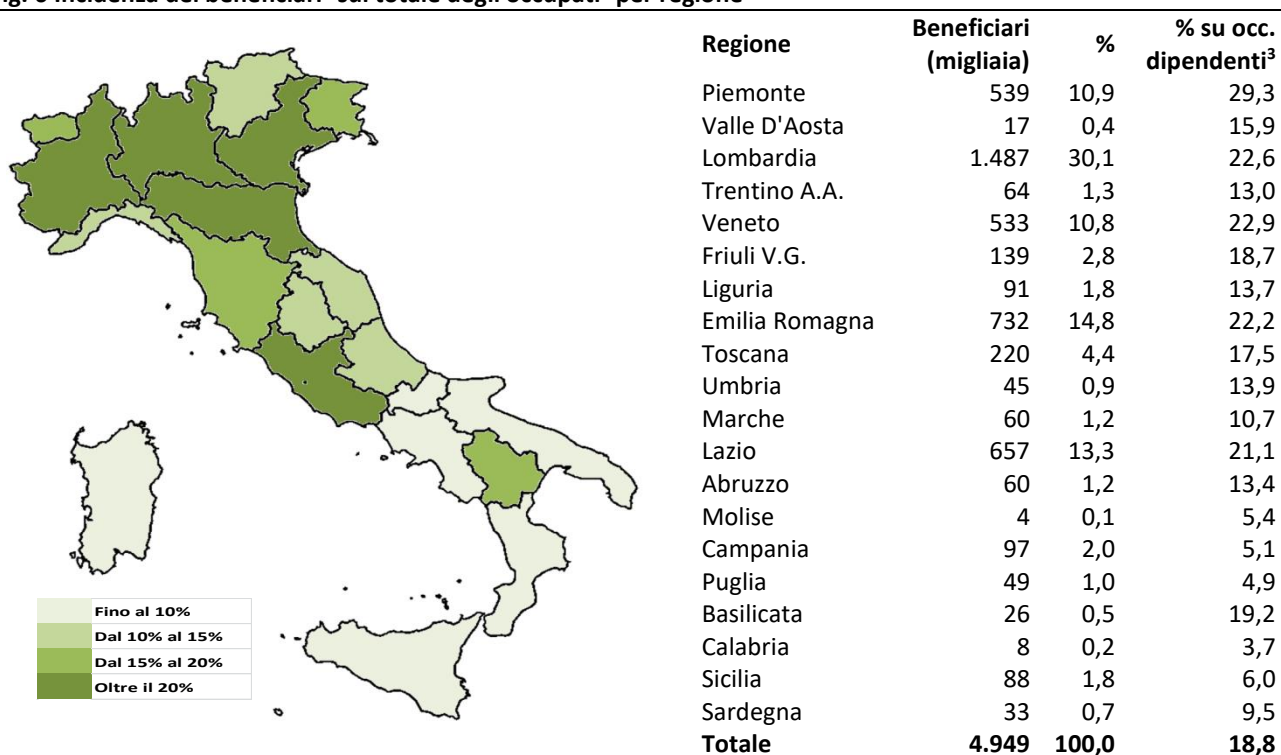
Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

La quota di domande che fanno riferimento ad un contratto aziendale è sistematicamente crescente con la classe dimensionale (fig. 5). La possibilità di aderire ad un accordo territoriale ha avuto effetti anche sulla composizione rispetto al settore e al territorio, favorendo l'accesso al secondo livello di contrattazione a imprese attive nei settori dell'agricoltura e delle costruzioni e alle imprese operanti nelle regioni del nord-est, caratterizzate da una dimensione media minore rispetto al totale nazionale. La elevata incidenza di piccole imprese tra quante hanno presentato domanda in seguito all'adesione ad un accordo territoriale spiega la più bassa quota dei lavoratori premiati in virtù di tali accordi sul totale: se si considera il numero complessivo dei beneficiari, i contratti territoriali incidono per una quota decisamente minore rispetto alle domande presentate: dei complessivi 4.948.813 beneficiari solo 333.737, pari al 6,7%, sono "coperti" da un contratto territoriale. Una differenza rilevante si osserva anche rispetto al valore medio stimato procapite del premio di risultato: gli accordi territoriali presentano un valore del premio inferiore del 31,5% (circa 900 €) rispetto a quello registrato per i contratti aziendali (1.312 €): si veda l'ultima riga della tabella 6, *supra*.

3.4 I beneficiari del premio di risultato e il premio detassato

Il numero di beneficiari per i quali è stata richiesta la detassazione del premio di risultato hanno raggiunto quasi i 5 milioni nel periodo di attivazione del repository, riferiti a più anni di applicazione del premio. Considerando la media annua, l'incidenza dei beneficiari sul totale degli occupati dipendenti nel settore privato è pari al 18,8%, con una elevata eterogeneità territoriale e regionale. Le quote più elevate si riscontrano ancora una volta nelle regioni del nord, a cui vanno aggiunti il Lazio e la Basilicata (fig. 6).

Fig. 6 Incidenza dei beneficiari¹ sul totale degli occupati² per regione

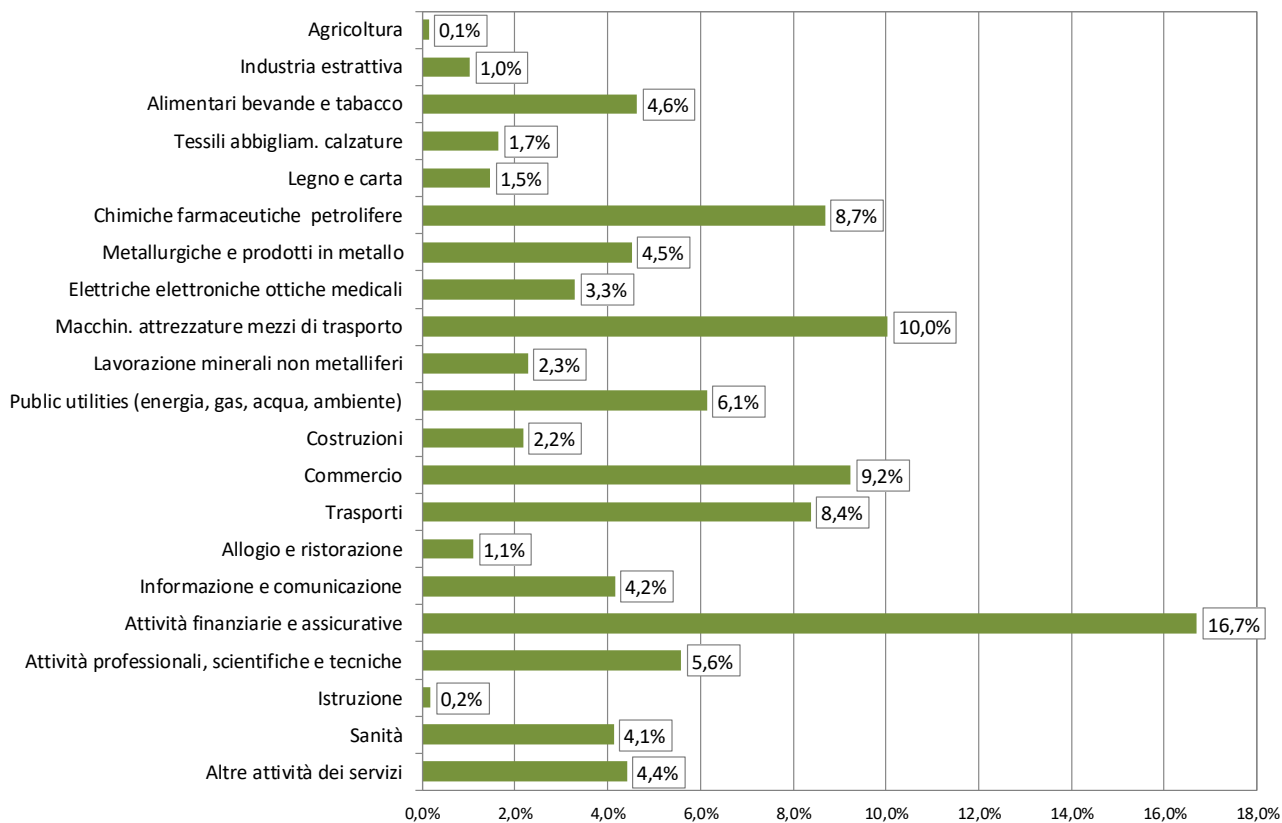


1) Media annua; 2) Occupati dipendenti nel settore privato; 3) considera il numero medio annuo di beneficiari.

Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat Asia e DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

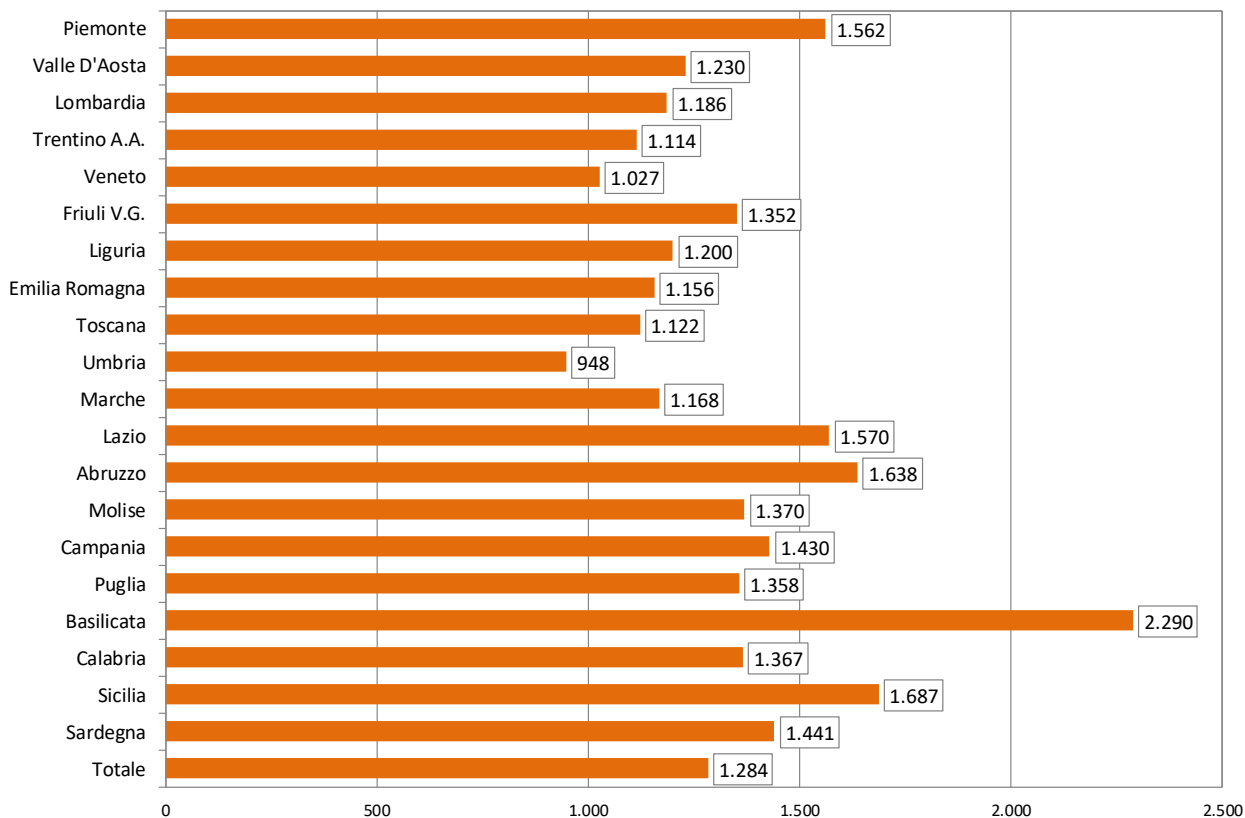
La distribuzione secondo il settore di attività economica registra una quota particolarmente elevata di beneficiari afferenti al comparto bancario e assicurativo: il 16,7% dei beneficiari totali.

Fig. 6 Distribuzione dei beneficiari secondo il settore di attività economica



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat Asia e DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

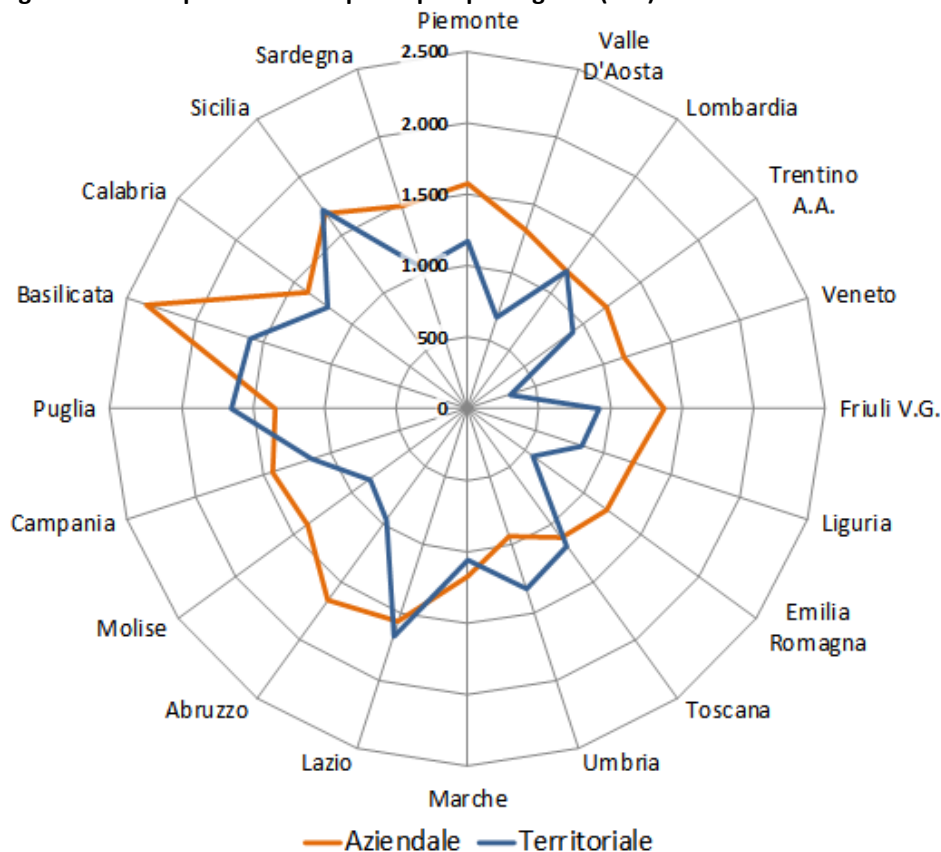
Fig. 7 Premio medio per beneficiario secondo la regione



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat Asia e DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Il premio medio per beneficiari è più elevato per le regioni del mezzogiorno (fig. 7), dove la Sicilia, con 88mila beneficiari registra un valore (1.687 €) superiore del 31,4% rispetto alla media nazionale (1.284 €); i circa 26mila beneficiari delle imprese lucane raggiungono un premio medio pari a 2.290 euro (+78,3% rispetto alla media nazionale). Da rilevare i valori elevati delle regioni del centro, dove il Lazio e l'Abruzzo fanno registrare i livelli più alti (+22,3% e +27,5% oltre la media nazionale, rispettivamente).

Fig. 8 Valore del premio annuo pro-capite per regione (v.a.)



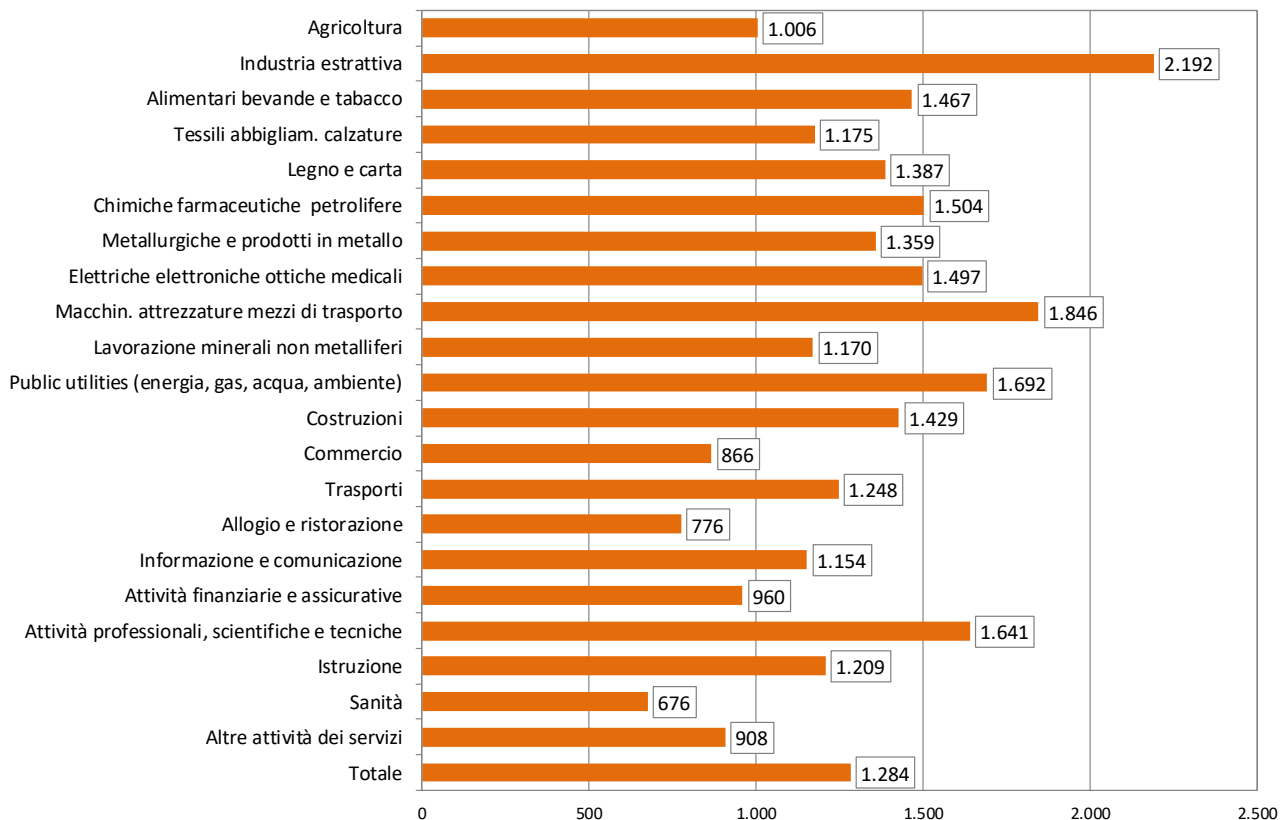
Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

La distribuzione regionale del premio detassato pro-capite mostra quasi sistematicamente valori più elevati per la contrattazione aziendale (fig. 8), elemento che sconta la già richiamata prevalenza delle piccole imprese nella adesione alla contrattazione territoriale.

La distribuzione settoriale del premio medio per beneficiario presenta una variabilità elevata (fig. 9), con i comparti dell'industria che registrano i valori più alti.

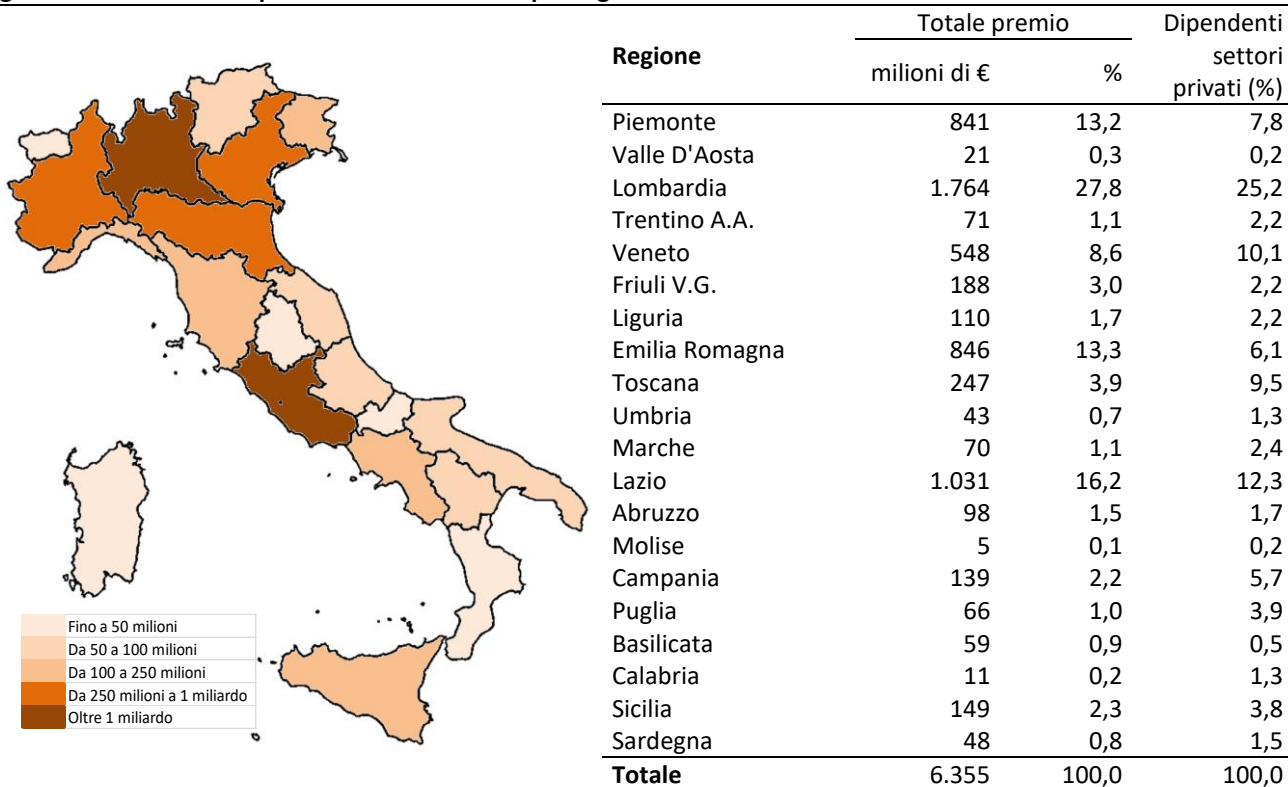
L'allocazione regionale del premio totale è in larga misura correlata con la distribuzione degli occupati dipendenti nel settore privato (fig. 10); tuttavia, circa l'80% del premio totale è appannaggio di cinque regioni (Lombardia, Piemonte, Veneto, Emilia Romagna, Lazio), dove, complessivamente, risulta occupato solo il 61,5% dei dipendenti privati, evidenziando un marcato squilibrio territoriale. Tutte le regioni del mezzogiorno, ad eccezione della Basilicata, registrano, al contrario, una quota del premio complessivo inferiore all'incidenza dell'occupazione dipendente privata.

Fig. 9 Premio medio per beneficiario secondo il settore



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat Asia e DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Fig. 10 Distribuzione del premio totale detassato per regione



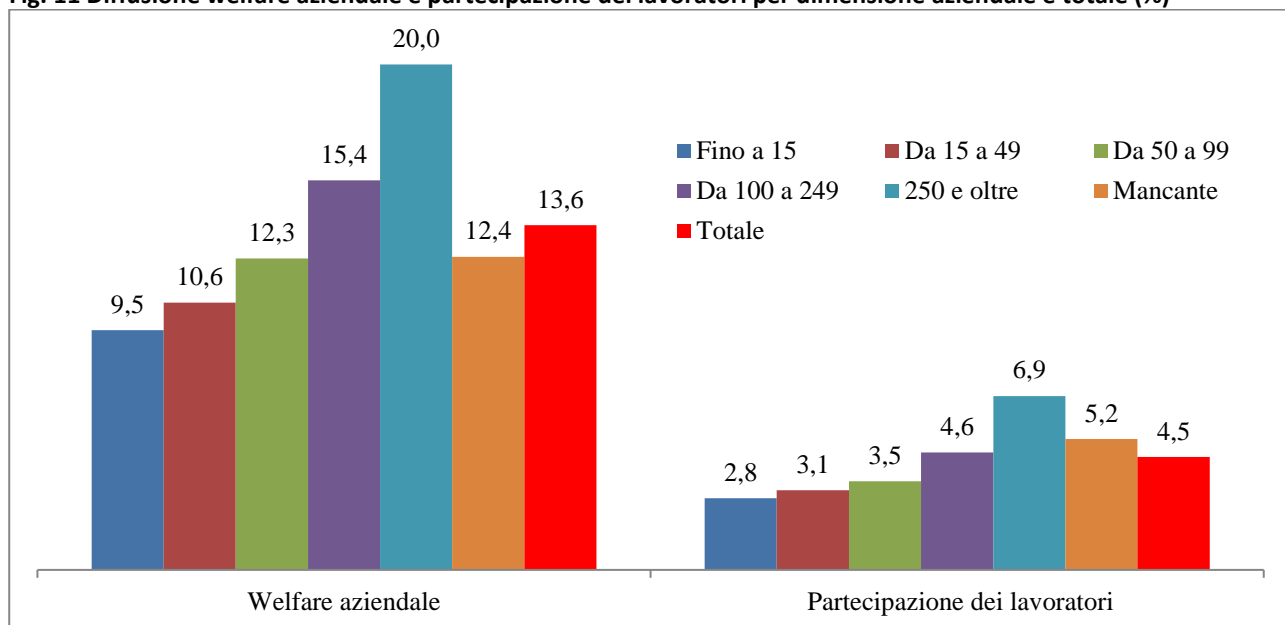
1) Media annua; 2) Occupati dipendenti nel settore privato; 3) considera il numero medio annuo di beneficiari.

Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat Asia e DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

3.5 Gli altri istituti: welfare aziendale e partecipazione organica dei lavoratori

Le analisi svolte rilevano una incidenza residuale degli ulteriori specifici istituti incentivati se disciplinati in sede decentrata, ovvero sia la possibilità di erogare il premio di risultato in forma di servizi di welfare aziendale e la partecipazione dei lavoratori³¹. Sul totale delle aziende che hanno fornito informazioni in merito, il 13,6% dei contratti disciplina il welfare aziendale e il 4,5% la partecipazione dei lavoratori (fig. 5). Il parziale interesse mostrato verso questi istituti in sede collettiva è espressione della tendenza a regolare aspetti tradizionali dei rapporti di lavoro (Bergamante e Marocco, 2017, su dati Ril-Inapp), piuttosto che introdurre strumenti innovativi di gestione e organizzazione. La scarsa sensibilità a tali temi è associata alla dimensione aziendale: nelle grandi imprese (con 250 dipendenti e oltre) l'incidenza del welfare aziendale si attesta al 20,0% e la partecipazione dei lavoratori al 6,9%, elemento questo che necessariamente fa pensare ad un collegamento con la forza della rappresentanza sindacale. Per contro, guardando alle misure di welfare, la percentuale più bassa si registra nelle piccole imprese (fino a 15 dipendenti). D'altro canto, per le aziende più grandi risulta sicuramente più semplice organizzare e offrire servizi di tale natura ai propri dipendenti; da questo punto di vista, l'introduzione dei *voucher*, quale strumento alternativo all'erogazione diretta del paniere di servizi, non sembra aver favorito la diffusione del welfare aziendale tra le aziende di più piccole dimensioni.

Fig. 11 Diffusione welfare aziendale e partecipazione dei lavoratori per dimensione aziendale e totale (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

3.6 Stime ottenute con una procedura alternativa di correzione dei dati

In questa sezione vengono replicate le principali fra le analisi precedenti sulla base dati ottenuta mediante la procedura alternativa di correzione dei dati illustrata nel paragrafo 2.1. I valori ottenuti, riportati nella tabella 7, risultano comprensibilmente più elevati rispetto ai valori esposti in precedenza, sia in termini di numero di beneficiari (+14,6%) che di premio medio detassato (+12,6%).

Tab. 7 Istanze, beneficiari e valore del premio detassato (totale e medio per beneficiario)

	Istanze	Beneficiari	Valore del premio detassato

³¹ È opportuno sottolineare che per entrambi gli istituti si è in presenza di alcuni valori mancanti: per le misure di welfare i valori mancanti rappresentano il 12,3% del totale, mentre per la partecipazione dei lavoratori tale valore si attesta sul 6,5%.

				Totale (milioni di euro)	Medio (euro)
Ripartizione della DTL competente	Nord-ovest	9.940	2.492	3.649	1.464
	Nord-est	8.992	1.557	1.881	1.208
	Centro	4.064	1.171	1.877	1.602
	Sud e Isole	1.886	449	789	1.755
Classe dipendenti	Non disponibile	3.880	1.176	1.585	1.347
	Fino a 15	4.044	63	82	1.305
	Da 16 a 49	4.473	148	183	1.239
	Da 50 a 99	3.216	220	267	1.214
	Da 100 a 249	4.056	556	724	1.302
	250 e oltre	5.213	3.507	5.355	1.527
Settore di attività economica	Non disponibile	2.953	814	1.083	1.331
	Agricoltura	150	6	7	1.067
	Industria in senso stretto	11.529	2.282	4.030	1.766
	Costruzioni	781	93	136	1.461
	Servizi	9.469	2.474	2.939	1.188
Totale		24.882	5.670	8.196	1.445

Conclusioni

In passato, la legislazione di sostegno *soft* alla contrattazione decentrata non è sembrata raggiungere i propri obiettivi. Le misure hanno risentito del carattere spesso sperimentale loro attribuito, che si è sostanziato in repentini ripensamenti circa le risorse finanziarie disponibili. L'incertezza sulla disponibilità di risorse ha intaccato l'affidamento delle parti sociali e potrebbe aver diminuito l'impatto dell'incentivo. Inoltre, va rimarcato lo scarso rigore definitorio della disciplina passata, spesso a-selettiva nell'individuazione del bene premiato, carattere che si è protratto, di fatto, dall'introduzione del primo incentivo nel 2008, sino alla legge di stabilità per il 2016. Questa incertezza quindi ha impattato sul contenuto e sulla qualità degli accordi sottoscritti: l'accesso all'incentivo economico può aver costituito l'elemento trainante della contrattazione e può aver generato fenomeni collusivi, o perlomeno aver distolto le risorse dal premiare le esperienze più innovative in termini di promozione della produttività. L'interesse comune al premio (il lavoratore si vede riconosciuta una maggiore retribuzione netta e l'impresa un minor costo del lavoro), difatti, incentivava a far apparire "variabili" parti della retribuzione che non in realtà non erano tali. Restava comunque raggiunto un risultato di per sé apprezzabile, l'abbattimento del costo del lavoro, ma questo non costituiva – e non costituisce – certo l'effetto atteso della *policy*.

Le misure sperimentate a partire dalla Legge di Stabilità 2016, almeno in termini sistemici, sembrano superare, in particolare, lo scarso rigore definitorio della previgente disciplina, ma soprattutto ampliano gli istituti che, se sviluppati in sede decentrata, sono premiati: oltre ai tradizionali premi di risultato, anche la partecipazione dei lavoratori (finanziaria e organica) e il welfare aziendale.

La Commissione europea ha, senza mezzi termini, affermato: "Le misure di defiscalizzazione degli aumenti salariali legati alla produttività si sono rivelate inefficaci nell'estendere in modo significativo l'uso della contrattazione di secondo livello"³². Questo lapidario giudizio è forse affrettato, ma sicuramente, come avverte lo stesso organismo, è necessaria una valutazione tesa a verificarne i reali effetti sulla organizzazione interna delle imprese e sulle politiche salariali, "(...) per evitare che il regime sia utilizzato solo per beneficiare di contributi più bassi e di retribuzioni nette più elevate"³³.

³² Raccomandazione di Raccomandazione del Consiglio sul programma nazionale di riforma 2017 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità 2017 dell'Italia, COM(2017) 511 final del 22.5.2017, considerato n. 22, p. 9.

³³ Relazione per paese relativa all'Italia 2017. Comprensiva dell'esame approfondito sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici, SWD(2017) 77 final del 22.2.2017, p. 45.

Il monitoraggio realizzato in questo capitolo, relativo alle istanze di accesso al premio fiscale presenti all'agosto del 2017 nel *Repository* centrale istituito dal Ministero del lavoro e la previdenza sociale può essere utile a *gettare le basi* per uno studio esaustivo di questa *policy*. Infatti, in questa fase si è analizzata la struttura e la distribuzione della misura (per territorio, settore e dimensione di impresa), laddove per comprenderne i reali impatti bisognerà necessariamente rinviare gli approfondimenti ad una seconda fase. Innanzi tutto, la misura, se riguardata solo alla luce del numero di istanze presentate, è stata, per così dire, un successo. Le "dichiarazioni di conformità" (statisticamente validate) presentate dalle aziende al fine di beneficiare della tassazione agevolata, nel periodo maggio 2016-agosto 2017, sono state complessivamente 23.063, di cui ben il 18,1% da parte di datori di lavoro che dichiarano di applicare un contratto collettivo territoriale. Considerando poi l'insieme delle istanze depositate, il numero di beneficiari per i quali è stata richiesta la detassazione è pari a 4.948.813 lavoratori (2.139.800 in media in un anno solare) e il valore economico del premio ha raggiunto i 6.354.528.956 € (2.633.116.693 € in un anno solare).

Sempre guardando al secondo livello nel suo complesso, i dati relativi alla distribuzione territoriale delle istanze ed agli ambiti produttivi di riferimento non presentano particolari sorprese: quasi il 76,4% dei depositi è stato effettuato da imprese del Nord e il 40,6% degli accordi depositati è stato siglato da imprese operanti nel settore manifatturiero. Le sorprese vengono se si guarda alle dimensioni di impresa: sembra infatti che la misura sia stata tanto appetibile da aver spezzato la tradizionale sedimentazione del secondo livello nelle aziende medio-grandi. Le analisi presentate nel capitolo mostrano, infatti, una certa equidistribuzione tra le diverse classi dimensionali delle aziende che hanno depositato un contratto di secondo livello al fine di accedere al premio fiscale. Ha invece risentito di questa determinante – la dimensione dell'impresa – la diffusione degli istituti innovati con la legge di stabilità per il 2016: welfare aziendale e partecipazione dei lavoratori.

In conclusione, l'analisi della contrattazione collettiva di accesso al premio fiscale mostra che la contrattazione territoriale ha, perlomeno, stemperato il ruolo che tradizionalmente svolge la dimensione aziendale nello sviluppo del secondo livello. Ove si intenda, secondo le indicazioni internazionali, continuare a percorrere la strada della promozione del decentramento del sistema di contrattazione collettiva, si dovrebbe pertanto guardare con interesse al dibattito che si sta svolgendo in seno alla parti sociali con riguardo a questa tipologia di contratto collettivo.

Riferimenti bibliografici

- Armaroli I., Massagli E. (2017), *Nuovi sgravi per le misure di conciliazione e welfare aziendale: doppio vantaggio?*, in @bollettinoADAPT, 26 settembre 2017, n. 31
- Bergamante F., Marocco M. (2017), *Il doppio livello di contrattazione collettiva in Italia: tendenze recenti alla luce dell'indagine Inapp-RIL*, in Quaderni di rassegna Sindacale, n. 4, ottobre-dicembre 2017, in corso di pubblicazione.
- Cnel, Istat (2015), *Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa*, Report intermedio, <https://goo.gl/XDhWqa>
- D'Amuri F., Giorgiantonio C. (2015), *Stato dell'arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 242/2015, <http://goo.gl/9HXbZZ>.
- Deakin S., Koukiadaki A., *The sovereign debt crisis and the evolution of labour law in Europe*, in Countouris N., Freedland M. (a cura di), "Resocialising Europe in a time of crisis", Cambridge University press, Cambridge, 2013.
- Dell'Aringa C. (2017), *Dai minimi tabellari ai salari di garanzia*, in Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T. (a cura di), "Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale", Arel, Il Mulino, Roma, 2017.
- Fazio F., Tiraboschi M. (2011), *Una occasione mancata per la crescita. Brevi considerazioni a proposito della misura di detassazione del salario di produttività*, @bollettinoADAPT, 19 dicembre 2011
- Guarriello F. (2017), *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, DRLI, 153, 97 e ss.
- Leonardi M., *Le nuove norme sui premi di produttività e il welfare aziendale*, in Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T. (a cura di), cit.
- Massagli E. (2016), *Ampliamento, evoluzione (e mutazione) del welfare aziendale nella Legge di Stabilità 2017*, @bollettinoADAPT, 31 ottobre 2016
- OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, 2017, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en
- Tomasetti P. (2013), *La produttività secondo Monti*, in farecontrattazione.it, 28 gennaio 2013
- Tomasetti P. (2016), *Detassazione 2016: il ritorno degli accordi "fotocopia" di livello territoriale*, @adapt_rel_ind, 19 ottobre 2016
- Treu T. (2016), *Introduzione - Il welfare aziendale: problemi, opportunità, strumenti*, in TREU T. (A CURA DI) *Welfare aziendale 2.0 Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, IPSOA INDICITALIA, 2016)
- Treu T. (2017), *Contrattazione e rappresentanza*, in Dell'Aringa C., Lucifora C., Treu T. (a cura di), "Salari, produttività, disuguaglianze. Verso un nuovo modello contrattuale", cit.
- Visser J. (2016), *What happened to collective bargaining during the great re-cession?*, IZA Journal of Labor Policy, 2016, 5:9, <https://goo.gl/XGqv6p>