

RIFORMA FISCALE

E

REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE:

PER UNA FISCALITÀ' VOLTA

VERSO IL NUOVO MILLENNIO

a cura di

Prof. Fabio Marchetti
Prof. Giuseppe Melis
Prof. Pasquale Sandulli
Dott. Franco Petrucci

Avv. Michele Faioli
Avv. Federico Rasi
Avv. Luigi Sposato

Dicembre 2010

© Luiss Guido Carli. La riproduzione è autorizzata con indicazione della fonte o come altrimenti specificato. Qualora sia richiesta un'autorizzazione preliminare per la riproduzione o l'impiego di informazioni testuali e multimediali, tale autorizzazione annulla e sostituisce quella generale di cui sopra, indicando esplicitamente ogni altra restrizione.

INDICE

- I. **Presentazione della ricerca (P. Sandulli, F. Marchetti, G. Melis)**

- II. **Sintesi dei risultati della ricerca (F. Marchetti)**

- III. **La tassazione dei redditi di lavoro dipendente fra evoluzione normativa e prospettive di riforma (F. Marchetti, F. Rasi, L. Sposato)**

1. L'evoluzione normativa

1.1. Premessa, p.

1.2. Gli obiettivi del "Libro Bianco" del 1994, p.

1.3. Gli obiettivi del "Libro Bianco" del 2008, p.

1.4. Il decreto legislativo 2 settembre 1997 n. 314, p.

1.5. La Legge 7 aprile 2003 n. 80 e la Legge 24 dicembre 2007 n. 247, p.

1.6. Il decreto legge 27 maggio 2008 n. 93, p.

1.7. La Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in tema di cuneo fiscale e contributivo, p.

1.8. Conclusioni, p.

2. Le prospettive di riforma

2.1. Problematiche e prospettive del sistema fiscale generale, p.

A. L'interesse fiscale come esigenza di mantenimento del gettito attraverso un'adeguata redistribuzione degli oneri, in funzione del riequilibrio del sistema, p.

B. La progressività d'imposta definita in base ad indici di forza sociale e non solo ad indici meramente reddituali, nel rispetto dei principi di capacità contributiva ed eguaglianza sostanziale, p.

C. Discriminazione qualitativa "imperfetta" ed erosione della base imponibile, causata dai regimi di favore per alcune tipologie di reddito diverse dai redditi da lavoro dipendente, p.

D. Discriminazione qualitativa all'interno della categoria dei redditi da lavoro dipendente, p.

2.2. Problematiche e prospettive della categoria dei redditi di lavoro dipendente, p.

A. Lo scenario di riferimento e l'evoluzione della nozione di retribuzione come modello teorico di partecipazione del lavoratore all'impresa, p.

B. L'opportunità di una fiscalità "di vantaggio" per le componenti flessibili (incentivanti o premiali) della retribuzione oggettivamente collegate ad incrementi di produttività, p.

C. La necessità di una fiscalità "appropriata" per la partecipazione del lavoratore agli utili dell'impresa, p.

D. Total remuneration, solidarietà aziendale e previdenza ed assistenza privata, p.

IV. Indagine sul costo del lavoro, retribuzione e relazioni industriali. Valenza giuslavoristica e politiche dei redditi (P. Sandulli, M. Faioli)

1. Osservazioni introduttive su costo del lavoro e retribuzione. Metodo di indagine e identificazione dell'ambito della ricerca. La flessibilizzazione dell'obbligazione contributiva tra decontribuzione e modulazione dell'aliquota contributiva, p.

2. La nozione di retribuzione. Impostazione classica per il giurista (retribuzione/obbligazione; retribuzione / parametro; retribuzione / forma di organizzazione scientifica del lavoro). Idea sociologica nordamericana di "total remuneration / compensation". Il piano Obama-Dodd sul "cap" ai livelli retributivi dei dirigenti e il caso Banca d'Italia. Retribuzioni ridotte in ragione della crisi (la manovra 2010 e il pubblico impiego). Il modello per introdurre la flessibilizzazione dell'obbligazione contributiva: il lavoratore che partecipa (retribuzione incentivante, partecipazione azionaria, solidarietà contrattuali in forma di previdenza e assistenza privata), p.

3. Il lavoratore incentivato dalla retribuzione. La retribuzione incentivante e di produttività. Dal Protocollo del 1993 all'Accordo del 2009. Livelli di contrattazione collettiva e determinazione dei trattamenti retributivi. Territorialità della contrattazione e ambiti di competenza per distinzioni ex art. 117 Cost., p.

4. Problemi della decontribuzione e della modulazione dell'aliquota contributiva per la retribuzione incentivante. Schemi a confronto. Partecipazioni e prestazioni in natura (Esemplificazioni e casi pratici. Il contratto Luxottica). La manovra 2010 contro la crisi, p.

5. Il lavoratore azionista. Schemi promozionali, partecipativi e di informazione. Proposte di legge (Ichino, Treu ed altri). Il caso dell'ESOP, p.

6. Problemi della decontribuzione e della modulazione dell'aliquota contributiva della partecipazione azionaria. La manovra 2010 contro la crisi, p.

7. Il lavoratore nel sistema di previdenza e assistenza privata. Solidarietà contrattuali, p.

8. Problemi della decontribuzione e della modulazione dell'aliquota contributiva per la previdenza e l'assistenza privata, p.

9. Osservazioni conclusive e impostazioni sulle politiche di flessibilizzazione dell'obbligazione contributiva. Premiare il lavoro: cinque idee ed alcune proposte per il futuro, p.

- I -

PRESENTAZIONE DELLA RICERCA

L'art. 3, comma 1, n. 7, della legge 7 aprile 2003, n. 80, contenente "Delega al Governo per la riforma del sistema fiscale statale" prevedeva un "*regime differenziato di favore fiscale per la parte di retribuzione o compenso commisurata ai risultati dell'impresa anche al fine di favorire la diffusione di sistemi retributivi flessibili finalizzati a rendere i lavoratori partecipi dell'andamento economico dell'impresa*".

La legge delega per la riforma fiscale n. 80 del 2003, ha trovato solo parziale attuazione (per la parte cd. IRES, e cioè riguardante la tassazione delle società di capitali), essendo, in particolare, rimasta non attuata la delega riguardante la riforma dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (si tratta della parte cd. IRE).

La riproposizione del tema della riforma fiscale sembra mirare a dare attuazione a tale parte non attuata della riforma del 2003 attraverso una completa rivisitazione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, incentrata su due sole aliquote e sul sistema delle deduzioni al fine di assicurarne la progressività. Stando alle indicazioni della precedente legge delega, elementi qualificanti della riforma dovrebbero altresì essere il riordino della tassazione dei redditi finanziari, il riordino della tassazione dei redditi d'impresa (minore) e di lavoro autonomo (sia in termini di semplificazione che di recupero dell'evasione tramite il potenziamento degli studi di settore e l'introduzione di sistemi forfetari di tassazione per i contribuenti minori), nonché, infine, il riordino della tassazione dei redditi di lavoro dipendente secondo una nuova prospettiva in linea con l'evoluzione normativa, contrattuale e retributiva della categoria.

Non può, infatti, non sottolinearsi che il regime impositivo dei redditi di lavoro dipendente (incentrato sull'onnicomprendività della base imponibile mitigata da selezionate esclusioni volte al perseguimento di finalità sociali o di politica retributiva, comunemente indicate come *fringe benefit*) era un regime sicuramente moderno alla fine degli anni '90 in cui è stato codificato, ma oggi non risponde più all'evoluzione che hanno avuto i rapporti contrattuali ed economici all'interno delle aziende. Si tratta di una situazione aggravata dalla progressiva abrogazione delle norme introdotte nell'originario d.lgs. n. 314 del 1997 (esodo, erogazioni liberali, erogazioni per le finalità dell'art. 100 t.u.i.r., *stock options* di cui all'art. 51, comma 2, lett. *g-bis*, t.u.i.r., ecc.), il che ha comportato per ricaduta un ampliamento della base imponibile fiscale e contributiva. Da ciò è normalmente derivato un aumento del costo del lavoro che si è riverberato nella dialettica retributiva – contrattuale collettiva.

Di ciò indubbiamente si era accorto già il legislatore del 2003, prevedendo, per l'appunto, l'introduzione di una fiscalità di vantaggio volta a promuovere la flessibilità retributiva.

La ricerca, attenta a tutti i temi sopra evidenziati di riforma della fiscalità delle persone fisiche, vuole principalmente concentrarsi sulla tassazione dei redditi di lavoro dipendente, innanzitutto indagando l'attualità di un sistema impositivo nei termini già indicati dallo stesso legislatore delegante. Componente scientificamente essenziale di tale indagine è la verifica, di marca prettamente giuslavoristica, dell'evoluzione che nell'ordinamento e nella società ha avuto la nozione di retribuzione in una moderna visione dei rapporti contrattuali ed economici fra dipendenti e datori di lavoro.

Attenzione merita pure il tema della previdenza non solo pubblica ma anche privata o complementare, non potendosi dimenticare che la previdenza complementare sempre più rientra fra le politiche retributive delle aziende.

Pertanto, la ricerca si è venuta ad articolare secondo i seguenti moduli di indagine:

- un primo modulo di ricognizione generale dello stato della legislazione fiscale e delle prospettive di evoluzione. Detto modulo si articola in un approfondimento di natura tributaria (prima parte) e si conclude con la prospettazione di alcune ipotesi di riforma (seconda parte);
- un secondo modulo di approfondimento delle nuove possibili prospettive di riforma della legislazione giuslavoristica in materia di retribuzione e relazioni industriali, che anche esso si conclude con la prospettazione di “*cinque idee e proposte per il futuro*”.

Ragioni di immediatezza espositiva hanno poi consigliato di anteporre all'esposizione analitica della ricerca la *Sintesi dei risultati* raggiunti.

La ricerca è stata curata dalla Fondazione REI, in convenzione con il CERADI della Luiss Guido Carli in qualità di ente capofila e con il Dipartimento di Diritto ed Economia delle Attività Produttive dell'Università degli studi di Roma “La Sapienza” – Facoltà di Economia e con il Dipartimento di Scienze Giuridico-Sociali e dell'Amministrazione dell'Università degli Studi del Molise in qualità di enti consorziati.

La Direzione scientifica della ricerca è stata assunta, per la parte tributaria, dal Prof. Fabio Marchetti (Luiss Guido Carli) e dal Prof. Giuseppe Melis (Università degli studi del Molise), con la consulenza del Dott. Franco Petrucci,

e, per la parte giuslavoristica, dal Prof. Pasquale Sandulli (Università degli studi di Roma “La Sapienza”). Il Coordinamento della ricerca è stato affidato, per la parte tributaria, all’Avv. Federico Rasi (Luiss Guido Carli) , avvalendosi del dott. Luigi Sposato (Luiss Guido Carli), e, per la parte giuslavoristica, all’Avv. Michele Faioli (Università degli studi di Roma “Tor Vergata”).

Roma, dicembre 2010

Prof. Pasquale Sandulli

Prof. Fabio Marchetti

Prof. Giuseppe Melis

- II -

SINTESI DEI RISULTATI DELLA RICERCA

Le principali conclusioni della ricerca svolta possono sintetizzarsi nelle seguenti proposizioni raggruppate per temi fiscali (numeri 1 - 5) e per temi giuslavoristici (numeri 6 - 10)¹. Alla fine si prospetteranno anche alcune considerazioni di complessiva sintesi.

1. I difetti strutturali dell'IRPEF e l'ipotizzata soppressione dell'IRAP con la sua sostituzione con addizionali IRPEF.

Nella ricerca abbiamo avuto modo più volte modo di sottolineare che, da un lato, la pressoché cronica e diffusa evasione² e, dall'altro, la continua erosione della base imponibile dell'imposta personale sui redditi a favore di forme di tassazione cedolari o separate³ hanno determinato che oggi l'unica categoria di reddito che realmente concorre pienamente all'IRPEF è quella del lavoro dipendente. A ciò si aggiunga che, negli ultimi anni, il reddito di lavoro dipendente ha visto sempre più ampliarsi la sua base imponibile (per effetto della soppressione di numerosi *fringe benefit* precedentemente previsti), con la conseguenza che **è il reddito di lavoro dipendente a fornire la stragrande parte del gettito IRPEF⁴.**

¹ Le proposizioni dei temi giuslavoristici sono riprese dalle conclusioni del lavoro di P. Sandulli e M. Faioli.

² Che, secondo le più recenti stime, si attesta fra i 220 ed i 275 miliardi di Euro. In particolare, secondo gli studi promossi da IRES e CGIL nell'ambito della campagna: "Più evadono, più paghi", l'evasione si attesterebbe a circa 18 punti percentuali del PIL reale, per un controvalore di circa 245 miliardi di euro.

³ Come è noto, l'ultima proposta in tal senso è l'applicazione di una cedolare secca sui redditi da locazione.

⁴ Secondo alcuni studi, dal 2000 al 2009 a fronte di una diminuzione delle entrate totali pari al 9,2 per cento, si sarebbe registrato un aumento delle entrate fiscali per ritenute sui redditi da lavoro dipendente

Tale situazione – che necessita di essere quanto prima corretta, innanzitutto attraverso il recupero dell'evasione che certamente interessa solo marginalmente la categoria del lavoro dipendente – va tenuta presente laddove dovessero essere previste misure che tendano a spostare talune forme di prelievo sulla fiscalità generale (IRPEF).

Ed invero, se gran parte del gettito IRPEF è dato dal lavoro dipendente, senza un recupero dell'evasione e una correzione dell'erosione, è facile prevedere che **la soppressione dell'IRAP e la sua sostituzione con addizionali IRPEF sarà pagata prevalentemente dal lavoro dipendente.**

Con ciò non si vuole negare l'utilità che, soprattutto a fini occupazionali, può avere la soppressione dell'IRAP, principale fattore del cd. “cuneo fiscale” che colpisce, per l'appunto, il lavoro dipendente. Si vuole, tuttavia, sottolineare che manovre di questo tipo devono essere calate nella realtà italiana (come sopra descritta) e dovrebbero essere attuate almeno spalmando l'onere tributario su tutti i redditi e non solo (quasi esclusivamente) su quello di lavoro dipendente.

A parte il necessario recupero dell'evasione (che, peraltro, realisticamente presuppone tempi lunghi), **si dovrebbe quanto meno prevedere che le addizionali IRPEF (sostitutive dell'IRAP) siano applicate non solo sui redditi che concorrono alla base imponibile IRPEF, ma anche su quelli assoggettati (o di cui si prevede l'assoggettamento) a cedolare secca o a tassazione sostitutiva.** Ci si riferisce prevalentemente alle **rendite finanziarie** (cui, nelle previsioni del Governo, dovrebbero aggiungersi i **redditi da locazione**), redditi che dovrebbero essere assoggettati anch'essi al prelievo addizionale in modo quanto meno da spalmare l'onere della

del 5,5 per cento; e addirittura, a parità di pressione tributaria, nel 1980 e nel 2009, rispetto alla situazione attuale, la perdita pro-capite di salario netto mensile sarebbe quantificabile in € 274 (si tratta degli studi promossi da IRES e CGIL nell'ambito della campagna: “Più evadono, più paghi”).

soppressione dell'IRAP su una più ampia gamma di redditi e su una più vasta platea di contribuenti.

2. *Revisione della curva della progressività IRPEF.*

Sempre in termini di fiscalità generale, il fatto che il reddito di lavoro dipendente rappresenti la principale fonte dell'IRPEF comporta che non appare più sostenibile da parte di tale categoria l'attuale progressività IRPEF, solo marginalmente corretta dal sistema delle deduzioni e delle detrazioni.

D'altronde, sulla **necessità di un revisione della progressività dell'imposta sul reddito**, si registra una sostanziale convergenza tra le proposte, per altri versi radicalmente alternative, contenute nel "Libro Bianco" del 1994 e nel successivo "Libro Bianco" del 2008, pur costituenti espressione di compagini politiche e visioni ideologiche del tutto antagoniste.

Nel primo, difatti, si ipotizzava una rimodulazione della progressività, attuata anche attraverso l'introduzione di un "bonus" – definito "onerone" – destinato, tra le altre, anche alle spese relative alla sanità; alle erogazioni per previdenza integrativa; ai bisogni dei portatori di handicap; al volontariato; alla ricerca; alla formazione e istruzione. Ciò in una logica di "sdrammatizzazione delle imposte personali progressive".

Nel secondo, si suggeriva una riorganizzazione delle detrazioni personali e familiari, riconducibili a tre tipologie:

a) una detrazione "per spese di produzione del reddito", riguardante i lavoratori dipendenti⁵;

b) una detrazione, definita "minimo lavorativo"⁶, finalizzata a esentare, anche ai fini di incentivo, un livello base di reddito da lavoro;

⁵ Ciò perché il reddito dei lavoratori autonomi è già al netto dei costi sostenuti.

c) un istituto di sostegno del reddito, denominato “dote fiscale per figli”, in presenza di figli minori (o fino a una certa soglia d’età) o in presenza di componenti inabili nel nucleo familiare, che riassorba detrazioni e assegni e garantisca l’erogazione del sostegno come trasferimento nel caso di incapacità fiscale⁷.

Laddove si dovesse ritenere che l’attuale contingenza economica non consenta l’adozione di tali misure, dovrebbe quanto meno porsi mano alla **curva della progressività, portando l’ultimo scaglione dell’IRPEF sopra la soglia dei 100.000 euro**, in linea con le previsioni contenute nella legge delega n. 80 del 2003, su tale punto non attuata.

3. Discriminazione qualitativa dell’imposta in base al nucleo familiare, alla condizione di occupazione e all’età.

In linea con le esigenze costituzionali di eguaglianza sostanziale, si dovrebbe, poi, comunque tener conto della fragilità economica indotta sia da una particolare composizione del nucleo familiare, sia dalla condizione occupazionale, sia dalla collocazione del contribuente rispetto a quella che potremmo definire “**maturità fiscale**”.

Sotto il primo profilo, la personalizzazione dell’imposta dovrebbe soppesare la **differente capacità contributiva delle famiglie**, a parità di reddito complessivamente percepito, in ragione del fatto che una famiglia non può essere considerata, da un punto di vista fiscale, come un mero insieme di singoli individui/contribuenti; costituendo, al contrario, un corpo unitario titolare di propri diritti anche di rilievo costituzionale.

⁶ Uguali per dipendenti e autonomi e, in alternativa, sostituibile con un’aliquota zero fino al reddito corrispondente.

⁷ Il tema del trasferimento, in caso di incapacità fiscale, prefigura l’introduzione nel modello di forme di c.d. “imposta negativa”.

Sotto il secondo profilo, allo stesso modo indispensabile appare l'esigenza di introdurre **discriminazioni benefiche a compensazione di quel particolare fattore di debolezza sociale rappresentato dall'età.**

La debolezza del cittadino/contribuente si manifesta, sotto questo punto di vista, sia all'atto dell'ingresso nel mondo del lavoro sia nella fase di uscita; ponendo problemi diversi eppure strettamente correlati solo a considerarne la radice ultima.

Sia i giovani che gli anziani pagano, difatti, lo scotto di essere lontani dalla "maturità fiscale": i primi, per non averla ancora raggiunta; i secondi, per averne consumato parte dei benefici.

Deve considerarsi che, se fino a qualche decennio fa l'ingresso nel mondo del lavoro avveniva in una fase della propria storia personale in cui il ciclo di formazione e acquisizione di conoscenze poteva definirsi sostanzialmente concluso; nella società contemporanea, al contrario, il mondo del lavoro è attraversato da repentini cambiamenti e vive, senza soluzione di continuità, in fibrillazione.

Incamerare competenze e conoscenze non è più appannaggio di una particolare fase della vita, all'esito della quale accedere al sistema/lavoro, ma è parte integrante di quest'ultimo, imponendo all'esperienza di ciascuno un'alternanza costante tra acquisizione del "sapere" e dimostrazione di "saper fare".

Si tratta di un'esigenza che, pur pervadendo l'intera vita lavorativa, è massima sia nella fase di ingresso sia nei momenti di quiescenza – anche se fisiologica, poiché prodotta dalla flessibilità dei rapporti – laddove la formazione diventa uno strumento insostituibile per recuperare competitività personale.

Il sistema di detrazioni e deduzioni, volto a personalizzare l'imposta, pertanto, dovrebbe tener conto delle **spese sostenute per la propria formazione, in**

particolare nella fase di ingresso nel sistema lavoro e nei momenti di disoccupazione temporanea; sul presupposto che anche il lavoratore dipendente sopporta, valorizzando la propria formazione professionale, “spese volte alla produzione del proprio reddito”. Si potrebbe prevedere un sistema di **credito d'imposta**, rapportato alla totalità o ad una parte delle spese di formazione sostenute ed utilizzabile a decurtazione dell'imposta dovuta sui futuri redditi di lavoro percepiti.

Sebbene questa condizione di debolezza formativa ed esperienziale tenda a scemare – senza peraltro annullarsi del tutto – con il passare del tempo sopraggiungono altri fattori di fragilità sociale, accompagnati da differenti tipologie di spese e costi, la cui sopportazione non può che incidere pesantemente sulla capacità contributiva.

Ciò determina la necessità di introdurre, da un canto, **politiche assistenziali collegate all'aumento della durata della vita** (tipicamente interventi di LTC, ultimamente affidati all'assistenza socio-sanitaria privata); e, dall'altro, una fiscalità di vantaggio da attuarsi, per esempio, mediante l'introduzione di **una franchigia sulla determinazione della base imponibile del solo reddito costituito dal trattamento pensionistico** – non, quindi, in termini di deduzione dal reddito complessivo – **sottraendone alla tassazione una quota percentuale fissata tra un minimo ed un massimo ovvero in misura fissa, ciò indipendentemente dall'entità dei redditi complessivamente percepiti o, in alternativa, la previsione di un sistema cedolare su una quota della pensione.**

Non può non sottolinearsi come la scelta della tassazione cedolare sia già stata fatta dal nostro legislatore con riguardo alle prestazioni erogate dai fondi pensione complementari. Ed è scelta che, se discutibile sotto il profilo della parità di trattamento con il regime di tassazione previsto per le prestazioni

pensionistiche pubbliche, appare invece sostenibile sotto il profilo della razionalità impositiva, introducendo una fiscalità di vantaggio attenta ai bisogni dell'età avanzata.

4. *Fiscalità di vantaggio per la parte variabile della retribuzione.*

Questa rimodulazione della progressività, attuata agendo sulle aliquote effettive con un sistema mirato di detrazioni e deduzioni, dovrebbe essere sostenuta da una rivisitazione del principio di onnicomprensività del reddito da lavoro dipendente, che ne ridimensioni l'asprezza.

La ragionevolezza del principio risiede, difatti, in un bilanciamento di interessi, realizzato mediante il ricorso a deroghe che ne limitino la severità e l'ampiezza; in linea con lo spirito originario che compensava l'allargamento della base imponibile con l'introduzione di una vasta gamma di esenzioni.

Sotto tale profilo, ciò che richiede un'attenzione sempre maggiore è l'analisi delle nuove dinamiche delle relazioni industriali e, in particolare, dell'**evoluzione della nozione stessa di retribuzione, intesa come modello teorico di partecipazione del lavoratore all'impresa, attraverso la previsione di componenti flessibili incentivanti (o premiali), di partecipazione azionarie o agli utili e di schemi di solidarietà aziendale (in forma di previdenza e assistenza privata).**

Attualmente il legislatore prevede l'applicazione alle componenti variabili della retribuzione di un'imposta sostitutiva del reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite complessivo di € 6.000 ed entro la soglia massima di reddito di € 40.000.

Si tratta di un sistema, per certi versi rigido, che presenta alcune evidenti criticità.

Importi lordi riferiti al reddito percepito nell'anno, e importi massimi agevolabili stabiliti in quota fissa, non particolarmente elevati, difatti, escludono che il beneficio possa trovare applicazione nei confronti di dipendenti con retribuzioni lorde di maggiore consistenza e ne riducono, in ogni caso, gli effetti di favore.

A correzione del sistema attuale sarebbe opportuno **escludere ogni limite di reddito, specificando eventualmente una quota di retribuzione variabile da agevolare, che potrebbe essere espressa in termini percentuali sulla retribuzione complessiva percepita o sulla retribuzione media del settore nel biennio precedente o in altro periodo da definirsi.**

5. Total remuneration, welfare aziendale e previdenza complementare

In un'ottica moderna di *total remuneration*, cui si ispira la più evoluta nozione di retribuzione intesa come modello teorico di partecipazione del lavoratore all'impresa, componenti essenziali sono la previdenza e l'assistenza privata o, più in generale, modelli di *welfare aziendale*.

Concentrando l'attenzione sulla previdenza privata (che rappresenta attualmente il punto più evoluto di *welfare aziendale* disciplinato dal nostro ordinamento) il profilo di maggiore interesse, nell'ambito delle relazioni industriali fra lavoratori e aziende, appare quello della **destinazione delle risorse alla previdenza privata o complementare.**

A miglioramento del sistema attuale, si potrebbe prevedere l'applicazione del regime di deduzione fiscale dei contributi versati ai fondi pensione, anche oltre il plafond di deducibilità di 5.164,57 euro, per un importo pari al 12% delle componenti variabili della retribuzione individuate dalla contrattazione

collettiva di secondo livello con riferimento a parametri oggettivi di incremento di produttività.

D'altronde, la previsione di consentire **la deduzione del maggiore fra l'importo in cifra assoluta (5.164,57 euro) e il 12% del reddito complessivo** era presente nella legge delega 23 agosto 2004, n. 243, ma non ha trovato attuazione nel relativo decreto delegato (d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, che ha riformato "la disciplina delle forme pensionistiche complementari").

6. Re-introduzione della distinzione tra base imponibile ai fini fiscali e base imponibile ai fini contributivi.

L'armonizzazione tra le due basi imponibili è utile da un punto di vista pratico-operativo. Tuttavia questo criterio non permette politiche di promozione fiscale e contributiva adatte all'attuale contesto economico.

7. Unificazione dei regimi di assoggettamento contributivo degli importi versati a schemi di previdenza e assistenza privata (collegati a bilateralità).

Blocchi di flessibilità contributiva sommabili per adesioni "PLURALI" a schemi di previdenza e assistenza privata (collegati a bilateralità); modulazione per blocchi; in ogni caso, modulazione delle aliquote contributive da gioventù (meno elevata) a maturità (più elevata).

8. Flessibilità delle aliquote contributive.

- a. Modulazione da gioventù (meno elevata) a maturità (più elevata).
- b. Modulazione ad aliquota inferiore in ragione dell'incremento della posizione professionale con relativo trattamento retributivo (maggiore è la crescita professionale, maggiore è la riduzione di aliquota).

- c. Lavoratori migranti (connotazione della multiculturalità come grimaldello per una maggiore produttività sociale).
- d. Lavoratrici (con maggiore propensione al consumo – collegamento a carta prepagata o di credito).

9. Flessibilità retributiva e decontribuzione.

- a. Distinzione contributiva per porzioni di retribuzione – retribuzione variabile – variabilità/verifica pluriennale – assoggettamento contributivo su retribuzione variabile – modello “K” (moltiplicatore retributivo in funzione delle dimensioni aziendali).
- b. È retribuzione incentivante ciò che possiede requisiti specifici (tempo e risultato, misurabilità, rendimento) – premiare il lavoro, misurando la normale capacità e operosità – assestamento – esperimento – CCL decentrato fissa e tara i livelli – il CCNL impone il quadro generale.
- c. È retribuzione incentivante anche l’extraperformances – lievitazione delle retribuzioni in ragione del premio alla capacità e all’operosità individuale – variabilità pluriennale – necessaria verifica pluriennale – possibile incidenza sul massimale contributivo.

10. Flessibilità retributiva e salario di ingresso/uscita.

- a. Distinzione per territorio – contratti territoriali per il rilancio della produttività – Accordo 2009 – possibilità per finalità occupazionali.
- b. Modelli premiali di flessibilità retributiva per aziende che decidono di assumere lavoratori giovani provenienti da contratti di lavoro flessibile.
- c. Modelli premiali di flessibilità retributiva per il lavoro di chi è in procinto di andare in pensione e decide di trasmettere per un certo tempo il

* * *

Le conclusioni rassegnate mostrano una notevole convergenza dell'analisi tributaria e giuslavoristica su alcuni temi di fondo di un possibile disegno riformatore.

Se si escludono alcuni profili marcatamente tecnici dell'una o dell'altra materia (ad esempio, l'esigenza di ridisegnare la curva delle aliquote IRPEF o di spalmare l'eventuale mancato gettito IRAP su tutti i presupposti reddituali, ivi compresi quelli soggetti a regimi sostitutivi), i temi di fondo contestualmente evidenziati dall'analisi tributaria e giuslavoristica sono (in 'arbitrario' ordine di importanza):

- il riconoscimento della **flessibilità delle aliquote fiscali e contributive** in rapporto a quella che è stata indicata come **maturità fiscale** e (aggiungo) **contributiva**;
- l'introduzione di una **fiscalità e contribuzione di vantaggio** per le **componenti variabili della retribuzione**;
- la revisione dell'attuale disciplina della **previdenza ed assistenza complementare** o, più in generale, del **welfare aziendale** sia in termini di **estensione dei benefici attualmente riconosciuti** che in termini di **maggior flessibilità della loro fruizione** (unificazione dei plafond di deducibilità fiscale e dei benefici contributivi).

Una considerazione a parte merita la proposta 'giuslavoristica' di **re-introdurre la distinzione tra base imponibile ai fini fiscali e base imponibile ai fini**

contributivi. Come osservato, l'unificazione delle basi imponibili fiscali e contributiva è stata una scelta di semplificazione. Tale scelta, peraltro, porta ad indubbe rigidità, soprattutto laddove gli eventuali interventi riformatori dovessero muoversi sulla strada della flessibilità. D'altronde, alcuni esempi anche molto recenti hanno dimostrato come tale rigida unitarietà non regga di fronte a scelte disomogenee del legislatore fiscale e di quello previdenziale (mi riferisco all'ultima disciplina in tema di *stock option*).

Prof. Fabio Marchetti

- III -

**LA TASSAZIONE DEI REDDITI
DI LAVORO DIPENDENTE
FRA EVOLUZIONE NORMATIVA E
PROSPETTIVE DI RIFORMA**

1. L'evoluzione normativa

1.1. Premessa

Obiettivo di questo documento è l'individuazione dei principali interventi normativi, e delle principali proposte di riforma del sistema fiscale, susseguitesi negli ultimi anni con particolare riferimento ai redditi di lavoro dipendente.

L'analisi diacronica è svolta allo scopo di accertare quali aspetti, della tassazione dei redditi di lavoro dipendente, siano stati oggetto di critica e di ripensamento teorico o abbiano subito interventi di modifica e di riscrittura normativa.

In questa direzione, si è ritenuto opportuno iniziare il percorso di analisi ricostruendo comparativamente il contenuto di due proposte di riforma del sistema fiscale, espressione di visioni ideologiche radicalmente alternative⁸:

1. il «Libro bianco del nuovo fisco», nel quale vengono delineate le principali proposte di riforma poste sul tappeto nel dicembre del 1994 dall'allora Ministro delle finanze Giulio Tremonti; e

⁸ Per ragioni di completezza, è opportuno evidenziare che ai due archetipi, attualmente espressione delle contrapposte ideologie di stampo liberista e riformista, se ne affianca un terzo, che ruota attorno all'adozione di sistemi di *splitting* o di "quoziente familiare", del quale – date le finalità del testo indicate in premessa – non si è ritenuto necessario dare conto.

2. il «Libro bianco» elaborato dalla «Commissione di studio sull'imposta sui redditi delle persone fisiche e sul sostegno alle famiglie», istituita nel marzo del 2007 dal Viceministro dell'economia Vincenzo Visco, i cui lavori si conclusero nel febbraio 2008.

1.2. *Gli obiettivi del "Libro Bianco" del 1994*

La riforma prospettata dal «Libro bianco del nuovo fisco» si muove lungo tre direttrici fondamentali: 1) il federalismo fiscale; 2) la tassazione ambientale e dei consumi; 3) la certezza e la semplicità del diritto.

È utile soffermarsi sulla seconda direttrice, costituente il perno di un ventilato rivolgimento del sistema fiscale, finalizzato a concentrare l'attenzione dell'amministrazione finanziaria prevalentemente sui consumi e i patrimoni piuttosto che sui redditi.

L'analisi critica è rivolta a quello che è definito come un vero e proprio «strabismo reddituale», tale da determinare un'identificazione tra politica fiscale e politica dei redditi; finendo così con il gravare considerevolmente sulle tipologie di reddito meno "sfuggenti".

Nel sistema fiscale nato dalla riforma degli anni '70, difatti, i soggetti passivi considerati essenzialmente rilevanti nell'economia della tassazione risultano essere, oltre agli impiegati statali assoggettati a ritenuta diretta, le grandi industrie tassate in base al bilancio e gli operai e gli impiegati privati, assoggettati a ritenuta alla fonte.

La nuova Irpef viene disegnata attraverso una riduzione del numero degli scaglioni⁹ e una rimodulazione della progressività; accompagnata da un arricchimento dei requisiti della capacità contributiva, da realizzarsi

⁹ Il testo propone quattro ipotesi alternative di "curva irpef": una struttura a una sola aliquota; una struttura a due aliquote; e due strutture a tre aliquote.

aumentando la detrazione per il coniuge a carico nelle famiglie monoreddito; raddoppiando quelle per i figli a carico e operando forme di detassazione legate all'età (c.d. «progressività per età»).

Sul piano delle agevolazioni viene, inoltre, proposta l'introduzione di un "bonus" multiuso – definito «onerone» –, destinato alle spese relative alla sanità; alle erogazioni per previdenza integrativa; alle spese relative alla prima casa; ai bisogni dei portatori di handicap; al volontariato; alla ricerca; alla tutela dell'ambiente naturale o artistico; alla formazione e istruzione; alla filantropia e beneficenza; alle attività politiche e sociali.

Il fine dichiarato della riforma è una sostanziale «sdrammatizzazione del ruolo delle imposte personali progressive», considerate nella loro strutturazione attuale emblema di un sistema fiscale fortemente illiberale, poiché incapace di garantire al cittadino/consumatore il potere di decidere, modulando la qualità dei suoi consumi, l'incidenza della pressione fiscale.

La riforma si propone di «tassare i "mali", come l'inquinamento, e di detassare i "beni" come ad esempio il lavoro dipendente». Il nuovo sistema fiscale viene così articolato, secondo una logica politica di giustizia fiscale, rivalutando tanto la tassazione sui consumi non necessari quanto la tassazione e la trasparenza patrimoniale.

1.3. *Gli obiettivi del "Libro Bianco" del 2008*

Nel percorso di "erosione" dell'imposta personale progressiva, prefigurato dal "Libro bianco" del 1994, il sistema fiscale tende a spostarsi verso un modello di *flat tax*, particolarmente visibile nella ventilata ipotesi di "curva irpef" a una sola aliquota¹⁰, di impronta marcatamente liberista.

¹⁰ In quest'ottica, la perdita di gettito irpef è recuperata spostando il baricentro della tassazione verso consumi e patrimonio e la progressività, in parte assicurata con un apposito sistema di deduzioni e detrazioni, diventa sempre più attributo del sistema fiscale nel suo complesso.

A questo modello si contrappone la proposta di riforma del sistema fiscale contenuta nel "Libro bianco" del 2008, sviluppata nel solco del modello tradizionale ad aliquote marginali crescenti.

La Commissione di studi evidenzia, considerando sia l'assetto dell'imposta personale sia gli strumenti di sostegno alle famiglie, i seguenti elementi di criticità del sistema attuale:

1. una rapida decrescenza della detrazione d'imposta per lavoro dipendente, il cui effetto si ripercuote sulle aliquote marginali d'ingresso¹¹, che risultano sensibilmente elevate; dalla quale deriva,
2. l'esistenza di un'aliquota media che inizialmente, superato il minimo imponibile, cresce rapidamente, con un duplice effetto: quello di determinare un significativo *fiscal drag* e quello di addensare il gettito dell'imposta sui redditi medio-bassi;
3. una decrescenza accentuata dell'assegno per il nucleo familiare, unita alla settorialità dell'intervento, che riguarda i soli lavoratori dipendenti, con evidente contrasto rispetto alla *ratio* di un istituto di sostegno alle famiglie con figli a vocazione, pertanto, universalistica;
4. la mancanza di strumenti di sostegno per i lavoratori incapienti – ossia con redditi inferiori ai minimi imponibili – tali da contrastare la povertà e incentivare, allo stesso tempo, l'emersione del sommerso.

Nell'ottica della proposta di riforma, quindi, risulta essenziale – al di là della ridefinizione degli scaglioni di reddito e delle aliquote – la riorganizzazione delle detrazioni personali e familiari, riconducibili a tre tipologie:

¹¹ Si tratta delle aliquote poste subito al di sopra dei minimi imponibili.

- 1) una detrazione per "spese di produzione del reddito", riguardante i soli lavoratori dipendenti¹²;
- 2) una detrazione, definita "minimo lavorativo"¹³, finalizzata a esentare, anche ai fini di incentivo, un livello base di reddito da lavoro;
- 3) un istituto di sostegno del reddito, denominato "dote fiscale per figli", in presenza di figli minori (o fino a una certa soglia d'età) o in presenza di componenti inabili nel nucleo familiare, che riassorba detrazioni e assegni e garantisca l'erogazione del sostegno come trasferimento nel caso di incapacità fiscale¹⁴.

Il peso del sistema di detrazioni e assegni viene, quindi, valutato, sia nell'ottica di una maggiore equità orizzontale, sia in relazione agli effetti che la modalità di configurazione del sistema stesso produce sulle aliquote marginali effettive gravanti sui contribuenti¹⁵.

La riforma del sistema deve, allora, garantire non solo la massima equità verticale – che consta del pieno rispetto delle esigenze di progressività dell'imposizione personale – ma anche la massima equità orizzontale, variando l'incidenza dell'imposta al variare di condizioni personali, e la piena efficienza, contenendo così i possibili effetti di disincentivo all'offerta di lavoro, in particolare in relazione ai redditi medio-bassi e al lavoro femminile, tradizionalmente dotati di maggiore elasticità.

¹² Ciò perché il reddito dei lavoratori autonomi è già al netto dei costi sostenuti.

¹³ Uguale per dipendenti a autonomi e, in alternativa, sostituibile con un'aliquota zero fino al reddito corrispondente.

¹⁴ Il tema del trasferimento, in caso di incapacità fiscale, prefigura l'introduzione nel modello di forme di c.d. "imposta negativa".

¹⁵ Il testo evidenzia come esista una aliquota «implicita nella eventuale decrescenza della detrazione o dell'assegno all'aumentare del reddito».

Il modello ottimale proposto, pertanto, è quello di «un'imposta personale progressiva su base individuale, accompagnata da un sistema di detrazioni da lavoro e da un istituto di sostegno delle responsabilità familiari, che per i cittadini incapienti fornisca un trasferimento netto a loro favore (cosiddetta imposta negativa)».

1.4. Il decreto legislativo 2 settembre 1997 n. 314

L'impostazione "rivoluzionaria" del «Libro bianco» del 1994 viene disattesa dal legislatore, anche a seguito del mutamento della compagine governativa.

L'idea di emarginare la tassazione sui redditi, ridisegnando il sistema tributario attorno a diversi indici di capacità contributiva, viene accantonata in aderenza a una istanza di tipo "riformista", posta in sostanziale continuità ideologica con gli interventi di riforma degli anni '70, e che si muove in quell'ottica di "gradualità" del cambiamento, in parte fatta propria nel successivo "Libro bianco" del 2008¹⁶.

La **Legge 23 dicembre 1996 n. 662** – contenente le numerose deleghe al Governo costituenti nel loro complesso la c.d. "Riforma Visco" – opera sul sistema tributario, modificandone la disciplina, pur sempre nell'ottica della centralità di un'imposta personale e progressiva, gravante sui redditi prodotti dalle persone fisiche e dalle persone giuridiche.

In attuazione delle suddette deleghe, il legislatore è intervenuto, nella seconda metà degli anni '90, volgendo la propria attenzione, da un canto verso i redditi di impresa, in relazione ai quali viene istituita la *dual income tax*¹⁷ e l'Irap; e,

¹⁶ Uno degli argomenti proposti nel "Libro bianco" del 2008 a sostegno del modello prescelto, si basa proprio sui minori costi necessari per transitare, dal sistema di imposta-trasferimenti attuale al sistema proposto, rispetto a quanto avverrebbe scegliendo uno dei modelli alternativi.

¹⁷ Successivamente abolita dal Decreto legislativo 12 dicembre 2003 n. 344, attuativo della delega per la riforma del sistema fiscale contenuta nella Legge 7 aprile 2003 n. 80.

dall'altro, verso i redditi di lavoro dipendente con l'adozione del D.Lgs. n. 314/1997.

In estrema sintesi, la riforma della tassazione dei redditi da lavoro dipendente si prefigge i seguenti obiettivi:

- 1) armonizzazione della basi imponibili contributive e fiscali (anche al fine di agevolare un progressivo coordinamento dell'attività di accertamento delle amministrazioni interessate);
- 2) completamento del principio di onnicomprensività nella determinazione del reddito di lavoro dipendente, con conseguente allargamento della base imponibile;
- 3) semplificazione degli adempimenti (in linea, almeno sotto questo punto di vista, con l'impostazione proposta nel «Libro bianco» del '94).

L'elemento maggiormente qualificante dell'intervento normativo è rappresentato dall'unificazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali, realizzata attraverso una rimodulazione del principio di onnicomprensività del reddito da lavoro dipendente, che viene a includere «tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro».

Il reddito da lavoro dipendente, pertanto, risulta essere costituito da tutte le somme e i valori, percepiti nell'ambito di un rapporto di lavoro «alle dipendenze e sotto la direzione di altri», in qualunque modo riconducibili al rapporto stesso, anche se non provenienti dal datore di lavoro, e senza che abbia alcun rilievo il nesso sinallagmatico con l'effettività della prestazione resa. Sotto questo profilo, dunque, al principio di onnicomprensività si affianca – contribuendo a identificarne il significato normativo – il criterio di

“derivazione” dal rapporto di lavoro, proteso al definitivo superamento di ogni logica di mera corrispettività tra retribuzione e prestazione lavorativa.

È opportuno evidenziare, a questo proposito, come la rimodulazione del criterio di onnicomprensività abbia prodotto un significativo ampliamento della base imponibile, determinando un aumento complessivo del costo del lavoro, con ripercussioni negative a carico sia dei datori di lavoro che dei lavoratori dipendenti.

Nella logica della riforma, però, e in linea con precedenti indirizzi legislativi, l'ampliamento della base imponibile è, in qualche misura, circoscritto e delimitato mediante l'elencazione tassativa di somme e valori che – per scelta legislativa – non concorrono alla formazione del reddito, benché siano percepiti in relazione al rapporto di lavoro.

In particolare – anche alla luce delle modifiche successive, apportate da ultimo con la **Legge 24 dicembre 2007 n. 244** – vengono escluse dalla base imponibile e, quindi, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le seguenti categorie di somme e valori¹⁸:

1) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge¹⁹; i contributi di assistenza sanitaria, non obbligatori per legge e per un importo complessivamente non superiore a €3.615,20, versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento

¹⁸ Le erogazioni liberali e i sussidi occasionali, concessi in occasioni di finalità o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti per un importo non superiore a €258,23, erano esclusi dalla base imponibile. La disposizione, contenuta nell'art. 51, comma 2 lett. b), è stata abrogata dall'art. 2, comma 6, del D.L. 27.05.2008 n. 93 (conv. Legge 24.07.2008 n. 124).

¹⁹ I contributi versati alle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. 5 dicembre 2005 n. 252 sono invece deducibili, ai sensi dell'art. 10, comma 1 lett. e-bis, TUIR.

stabiliti con il decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 10, comma 1 lett. e-ter) del TUIR;

- 2) le somministrazioni di vitto e le prestazioni o indennità sostitutive; le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; l'utilizzazione di opere e di servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria e culto; le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per frequenza ad asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'art. 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari;
- 3) gli oneri deducibili trattenuti dal datore di lavoro;
- 4) i compensi reversibili;
- 5) le mance percepite dai *croupiers*;
- 6) il c.d. "superbonus" per il rinvio della pensione di anzianità;

Si tratta, come evidente, di esclusioni sprovviste di precise *rationes* normative; che non conseguono, dunque, a distinzioni concettuali rispetto al criterio posto alla base del principio di onnicomprensività, ma che rispondono a ragioni tecniche o a proprie logiche di opportunità sociale o a finalità di carattere (in senso lato) politico²⁰.

Esenzione che – pare opportuno evidenziarlo – assolvono, nella logica sottesa all'intervento normativo *de quo*, al compito di bilanciare la potenziale

²⁰ In questo senso e in via del tutto esemplificativa e sommaria, sono evidenti le finalità sociali e politiche perseguite mediante le esclusioni di cui al punto 1 e al punto 6; per quanto riguarda le esclusioni di cui al punto 2, mirano a favorire la promozione di detti servizi, probabilmente in appoggio a certe politiche retributivo-assistenziali, proprie delle imprese medio-grandi e finalizzate a premiare la fedeltà del lavoratore all'impresa, in una logica da alcuni considerata "paternalistica"; ragioni di tipo tecnico stanno alla base dell'esclusione dei compensi reversibili, ossia dei compensi percepiti da terzi o dei gettoni di presenza o altri compensi percepiti per l'esercizio di pubbliche funzioni che devono essere riversati al datore di lavoro o all'Ente erogatore.

“asprezza” del principio di onnicomprensività, così come rimodulato in termini da spostare il fulcro dell’attenzione normativa verso il criterio della “derivazione” dal rapporto di tutto ciò che è percepito dal lavoratore²¹.

Il decreto reca, inoltre, significative novità in materia di tassazione di indennità e rimborsi spese per trasferte e trasferimenti; tassazione dei c.d. *fringe benefits*, per i quali è adottato il criterio del "valore normale" in luogo del previgente criterio del "costo specifico"; e relativamente al regime fiscale dell'azionariato popolare e delle *stock options*.

In merito alla tassazione delle *stock options*, l'art. 48, comma 2, lett. g) del d.p.r. 22 dicembre 1986 n. 917 (c.d. TUIR), così come modificato dal decreto legislativo n. 314/1997, prevedeva che non concorresse a formare il reddito «il valore delle azioni, in caso di sottoscrizione di azioni ai sensi degli articoli 2349 e 2441, ultimo comma, del codice civile. Anche se emesse da società che direttamente o indirettamente controllano l'impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa».

Questo regime fortemente agevolato, che rendeva le *stock options* un vero e proprio *fringe benefit* non imponibile, è stato ridefinito, dapprima, con il successivo **decreto legislativo 23 dicembre 1999 n. 505** e, successivamente, con il **decreto legge 3 ottobre 2006 n. 262** (conv. con mod. Legge 24 novembre 2006 n. 286).

²¹ Questo spostamento, se accompagnato da una sostanziale riduzione dei benefici e delle esenzioni dalla base imponibile – come avvenuto soprattutto ad opera di interventi del legislatore successivo – crea una evidente disarmonia, tale da rendere lo stesso criterio di onnicomprensività irragionevolmente “onnivoro”. La ragionevolezza del principio risiede, difatti, in un bilanciamento di interessi, realizzato mediante il ricorso a deroghe che ne limito la severità e l’ampiezza. Si pensi, a titolo esemplificativo, alle abrogazioni e alle modifiche che si sono susseguite in merito al sistema di assegnazione di azioni ai dipendenti, o, ancora, al sistema di non concorrenza alla formazione del reddito delle somme erogate per le finalità di cui all’art. 100 t.u.i.r.; all’abrogazione delle disposizioni in tema di sussidi, di erogazioni liberali, di incentivazione per l’esodo; all’abrogazione della disciplina di favore per il lavoro prestato all’estero, peraltro già disposta dal decreto n. 314/1997 con efficacia a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data del 31 dicembre 2000.

Il decreto legislativo n. 505/1999 ha, difatti, differenziato la disciplina fiscale dell'azionariato popolare – c.d. *stock grant* – da quella riservata ai piani di azionariato individuali, realizzati mediante attribuzione di *stock options*.

Ai fini dell'individuazione della prima fattispecie, che determina l'esclusione dalla base imponibile del valore delle azioni, è necessario che le stesse siano offerte alla generalità dei dipendenti, che rimangano in possesso degli stessi per almeno tre anni e che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro. In ogni caso, il valore delle azioni non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente fino all'importo massimo di lire 4 milioni di lire (corrispondenti a € 2065,83) nel periodo d'imposta.

Differente è, invece, il trattamento fiscale delle *stock options*, il cui scopo è la fidelizzazione di determinate categorie di dipendenti, in funzione sostanzialmente premiante.

In caso di assegnazione di azioni a un dipendente, difatti, è prevista l'esclusione dalla base imponibile della differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e quanto corrisposto dal dipendente, «a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta». La non imponibilità è tuttavia esclusa «se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazioni al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento».

Il regime agevolativo delle *stock options* – ma non il regime agevolativo dell'azionariato popolare dei dipendenti – è stato abolito dall'art. 82, comma 23, del **D.L. 25 giugno 2008 n. 112** (conv. con mod. Legge 6 agosto 2008 n. 133). Sempre in tema di *stock options*, il legislatore è da ultimo intervenuto con l'art. 33 del **Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78** (conv. con mod. con la Legge 30 luglio 2010 n. 176); la nuova disciplina – indice di un evidente disfavore

normativo per questa tipologia di remunerazione premiante – dispone che «in dipendenza delle divisioni assunte in sede di G20 e in considerazione degli effetti economici potenzialmente distorsivi propri delle forme di remunerazione operate sotto forma di bonus e stock options, sui compensi a questo titolo, che eccedono il triplo della parte fissa della retribuzione, attribuiti ai dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti nel settore finanziario nonché ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nello stesso settore è applicata una aliquota addizionale del 10 per cento»

Alle esclusioni dalla base imponibile fiscale e contributiva, indicate nell'art. 51 del TUIR, si accompagnano le ulteriori esclusioni, incidenti unicamente sulla base imponibile contributiva, introdotte in seguito alle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 314/1997 all'art. 12 della **Legge 30 aprile 1969 n. 153**, in materia di "Determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi"²².

L'art. 12 della L. n. 153/1969 aveva, a sua volta, sostituito gli artt. 1 e 2 del D.L. 1 agosto 1945 n. 692, recepiti negli articoli 27 e 28 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con **d.P.R. 30 maggio 1955 n. 797**, unitamente all'art. 29 del testo unico delle disposizioni contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con **d.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124**.

Si tratta:

- a) delle somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto;
- b) delle somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto al fine di incentivare l'esodo del lavoratore nonché quelle la cui erogazione trae origine

²² La legge n. 662/1996 – dalle cui deleghe, come detto, deriva il decreto n. 314 – aveva indicato l'obiettivo di equiparare le basi imponibili, fiscali e previdenziali, «ove possibile»; e, dunque, fino a dove – per ricorrere alle parole usate nella relazione ministeriale al decreto legislativo - «insuperabili principi di carattere giuridico generale o politico impongano di mantenere, con riferimento a taluni punti specifici, la vigente diversità».

dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso;

c) delle somme conseguite a titolo di risarcimento danni;

d) dei trattamenti di famiglia di cui all'art. 3 del TUIR;

e) delle somme corrisposte da soggetti terzi quali gestioni previdenziali e assistenziali (indennità di malattia, di maternità, di infortunio ecc.); casse, fondi e gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali (si tratta di prestazioni integrative, di carattere previdenziale o assistenziale, a favore del lavoratore o dei suoi familiari); compagnie di assicurazione, per prestazioni derivanti da polizze stipulate a favore di dipendenti; altri soggetti terzi, diversi da quelli indicati, qualora corrispondano somme non aventi attinenza con la prestazione lavorativa;

f) dei contributi e delle somme a carico del datore di lavoro versate e/o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento di forme pensionistiche complementari di cui al **D. Lgs. 21 aprile 1993 n. 124**²³; casse, fondi e gestioni previste da contratti collettivi, da accordi e regolamenti aziendali al fine di erogare prestazioni integrative assistenziali o previdenziali (quelle di cui alla precedente lettera e))

g) dei contributi a carico del datore di lavoro e del dipendente versati alla Cassa edile, nella misura dell'85%²⁴.

In particolare, tra le esclusioni dall'imponibile contributivo è necessario segnalare l'esclusione introdotta, proprio dal decreto legislativo n. 314/1997,

²³ Sull'importo a carico del datore di lavoro che non ha concorso a formare la retribuzione imponibile è previsto un contributo di solidarietà del 10%, devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori.

²⁴ Si tratta del contributo istituzionale previsto dal contratto collettivo per i dipendenti di aziende edili, ripartito nella misura dei 5/6 a carico del datore di lavoro e del rimanente 1/6 a carico del dipendente; del contributo per l'anzianità professionale edile e di ogni altro contributo con esclusione delle quote di adesione contrattuale e degli eventuali contributi associativi riscossi tramite la Cassa edile.

nell'art. 12, comma 4 lett. e), in merito alle «erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati».

L'esclusione – la cui disciplina è stata abrogata e sostituita con le nuove disposizioni introdotte dalla **Legge 24 dicembre 2007 n. 247**, per le quali si veda *infra* nel testo – avveniva nei limiti e alle condizioni poste dall'art. 2 del **Decreto Legge 25 marzo 1997 n. 67** (conv. con mod. dalla L. 23 maggio 1997 n. 135), in base al quale «agli effetti dell'esclusione della retribuzione imponibile, l'importo annuo complessivo delle erogazioni [...] è stabilito entro il limite massimo del tre per cento della retribuzione contrattuale percepita, nell'anno solare di riferimento, dai lavoratori che ne godono [...] Le erogazioni [...] sono assoggettate a un contributo di solidarietà del dieci per cento, a carico del datore di lavoro, in favore delle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori. Il predetto contributo non è dovuto quanto tali erogazioni sono destinate ai trattamenti pensionistici complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124».

È opportuno evidenziare, infine, l'esclusione espressa dalla base imponibile contributiva dei redditi derivanti dall'esercizio dei piani di *stock options*, disposta unitamente all'abrogazione del regime fiscale agevolativo di cui al citato D.L. n. 112/2008²⁵.

²⁵ Difatti, l'art. 82, comma 24-bis, del D.L. n. 112/08 ha aggiunto nel testo dell'art. 27 del d.P.R. 30 maggio 1955 n. 797 la lettera g-bis). Per non ingenerare confusione, preme evidenziare come il legislatore abbia, in questo caso, introdotto il regime di esclusione dalla base imponibile previdenziale, operando direttamente sul testo dell'art. 27 e non indirettamente, apportando modifiche all'art. 12 della L. n. 153/1995. Ciò ha determinato una disomogeneità di contenuto rispetto all'art. 29 del d.P.R. n. 1124/1965; il cui testo, prima delle modifiche di cui al D.L. n. 112/2008, era del tutto identico a quello dell'art. 27 da ultimo modificato.

1.5. La Legge 7 aprile 2003 n. 80 e la Legge 24 dicembre 2007 n. 247

L'opportunità di differenziare anche il regime fiscale – e non solo contributivo – dei premi di produttività viene rilanciata dalla L. 80/2003, recante «Delega al governo per la riforma del sistema fiscale statale».

La legge delega delinea, al punto 7 dell'art. 3, comma 1, lett. c) un "regime differenziato di favore fiscale per la parte di retribuzione o compenso commisurata ai risultati dell'impresa anche al fine di favorire la diffusione di sistemi retributivi flessibili finalizzati a rendere i lavoratori partecipi dell'andamento economico dell'impresa».

Questa misura si inserisce in un ampio progetto di riforma, volto all'introduzione di un sistema fiscale basato su 5 imposte ordinate in unico codice:

- 1) l'imposta sul reddito (IRE), concernente i redditi delle persone fisiche e degli enti non commerciali;
- 2) l'imposta sul reddito delle società (IRES);
- 3) l'imposta sul valore aggiunto;
- 4) l'imposta sui servizi;
- 5) l'accisa.

La riforma, attuata pienamente solo nella parte concernente l'IRES con il **Decreto legislativo 12 dicembre 2003 n. 344**, è stata sotto alcuni profili anticipata alla **Legge 27 dicembre 2002 n. 289** (Finanziaria per il 2003) e dalla successiva **Legge 30 dicembre 2004 n. 311** (Finanziaria per il 2005).

La Finanziaria per il 2003 ha, difatti, introdotto una nuova deduzione dal reddito, finalizzata ad «assicurare la progressività dell'imposizione»,

rimodulando allo stesso tempo detrazioni, scaglioni di reddito ed aliquote d'imposta; mentre la Finanziaria per il 2005 ha trasformato in deduzioni dal reddito complessivo le detrazioni per familiari a carico, abrogando le altre detrazioni previste dall'art. 14 TUIR.

Al regime di differenziazione dei premi di produttività, proposto dalla delega del 2003, si quindi messo mano solo con l'entrata in vigore della L. 247/2007, attuativa del protocollo sul welfare; la quale, da un canto, ridisegna il sistema di decontribuzione, originariamente previsto dal D.L. n. 67/1997, e, dall'altro, introduce misure di detassazione o di deduzione fiscale.

Con effetto dal 1 gennaio 2008, infatti, all'abrogazione ad opera dell'art. 1, comma 67 della L. n. 247/2007, dell'art. 2 del D.L. n. 67/1997, segue l'istituzione di un «fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello», concessi a domanda degli interessati, per il triennio 2008-2010, sulla base dei seguenti criteri:

- a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni ammesse allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita;
- b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25%;
- c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a).

Al sistema di decontribuzione si accompagna l'obiettivo di realizzare, per l'anno 2008, «la deducibilità ai fini fiscali ovvero l'introduzione di opportune misure di detassazione per ridurre l'imposizione fiscale sulle somme oggetto

degli sgravi contributivi sulla retribuzione di secondo livello [...] entro il limite complessivo di 150 milioni di euro per il medesimo anno».

Obiettivo a cui viene data realizzazione pratica mediante il Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 21 aprile 2007 che introduce una detrazione fiscale del 23% su un importo massimo pro-capite di 350 euro.

1.6. *Il Decreto legge 27 maggio 2008 n. 93*

Il percorso di differenziazione del regime fiscale dei premi di produttività è continuato con il D.L. n. 93/2008 (conv. con Legge 24 luglio 2008 n. 126), il quale introduce per il periodo compreso tra il 1 luglio 2008 e il 31 dicembre 2008 un'imposta sostitutiva da applicarsi sugli emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e come premio di produttività.

Ai sensi dell'art. 2, comma 5, del decreto, le nuove misure fiscali sono riservate ai lavoratori dipendenti del settore privato, i quali abbiano percepito nel 2007 redditi di lavoro dipendente di ammontare non superiore ai 30.000 euro lordi.

Dalla misura risultano esclusi i titolari di redditi di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente (ad esempio i collaboratori coordinati e continuativi anche nella modalità a progetto) e i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165

Viene così prevista un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e della addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite complessivo di importo non superiore a €3.000, da applicare alle somme erogate a livello aziendale:

- 1) per prestazioni di lavoro straordinario o supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche;

2) in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

La disposizione, nell'individuare l'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva, fa riferimento alle «somme erogate»; dal tenore letterale si evince, dunque, che devono essere escluse dal suo ambito di applicazione i compensi in natura erogati a fronte di prestazioni di lavoro straordinario o supplementare o in funzione di clausole elastiche ovvero in relazione ad incrementi di produttività.

La misura prevista dal D.L. n. 93/08, in relazione ai premi di produttività e con esclusione delle prestazioni per lavoro straordinario, complementare e reso in funzione di clausole elastiche, è stata prorogata per il periodo compreso tra il 1 gennaio 2009 e il 31 dicembre 2009 dall'art. 5 del **Decreto Legge 29 novembre 2008 n. 185** (con. Legge 28 gennaio 2009 n. 2); fino al 31 dicembre 2010 dall'art. 2, commi 156 e 157, della **Legge 23 dicembre 2009 n. 191**²⁶ (Finanziaria per il 2010); e, da ultimo, fino al 31 dicembre 2011 dall'art. 53 del D.L. n. 78/2010.

Quest'ultima disposizione, difatti, sotto la rubrica "Contratto di produttività" ha stabilito che «le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e 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

²⁶ Quest'ultima disposizione ha, inoltre, modificato sia il limite di reddito entro cui la misura trova applicazione sia l'importo complessivo soggetto all'imposta sostitutiva, aumentandoli – rispettivamente – a €35.000 e a €6.000.

miglioramento della competitività aziendale sono soggette a una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro».

Nello stesso periodo – dal 1° gennaio al 31 dicembre 2011 – le medesime somme «beneficiano altresì di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziare a tal fine si sensi dell'ultimo periodo dell'art. 1, comma 68, della Legge 24 dicembre 2007 n. 247».

È del tutto evidente come il trattamento agevolativo della parte variabile della retribuzione, parametrata al rendimento dell'impresa, svolga una funzione fortemente incentivante la laboriosità e il senso di appartenenza alla realtà aziendale; muovendosi in una logica opposta a quella dei tradizionali *benefit* esclusi dalla base imponibile fiscale²⁷ e del tutto coerente con l'attuale andamento del mercato del lavoro, nel quale emerge l'esigenza di un coinvolgimento maggiore dei lavoratori nell'andamento della gestione aziendale²⁸.

1.7. La Legge 27 dicembre 2006 n. 296 in tema di cuneo fiscale e contributivo

È opportuno fare riferimento anche alla disciplina in materia di IRAP e in particolar modo agli interventi normativi, tesi a ridurre il cuneo fiscale e retributivo, contenuti nell'art. 1, comma 266 e ss., della Legge n. 296/2006 (Finanziaria per il 2007).

²⁷ Cfr. retro nota 4.

²⁸ In quest'ottica, si veda lo studio di "Od&M Consulting" di cui dà conto "Il sole 24 ore" di mercoledì 17 marzo 2010, p. 29 e ss.

La legge citata ha modificato i criteri di individuazione della base imponibile IRAP, introducendo significative modifiche all'art. 11 del **Decreto Legislativo 15 dicembre 1997 n. 446**, recante «Disposizioni comuni per la determinazione del valore della produzione netta».

Nell'art. 11, comma 1 lett. a), sono stati inseriti tre nuovi numeri in base ai quali risultano deducibili dalla base imponibile:

- a) un importo pari a €5.000,00, da calcolarsi su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta (art. 11, comma 1 lett. a) n. 2);
- b) un importo fino a €10.000,00 annui per ogni lavoratore con contratti a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia (art. 11, comma 1 lett. a) n. 3);
- c) i contributi assistenziali e previdenziali relativi ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (art. 11, comma 1 lett. a) n. 4).

Le predette deduzioni sono state, successivamente, rimodulate dalla **Legge 24 dicembre 2007 n. 244** (Finanziaria per il 2008), al fine di riparametrarle in funzione della riduzione di aliquota contestualmente disposta²⁹.

Gli importi attualmente previsti ammontano, per la c.d. "deduzione base" – di cui alla precedente lettera a) – a €4.600,00; per la c.d. "deduzione maggiorata" – di cui alla precedente lettera b) – a €9.200,00.

²⁹ L'aliquota dell'imposta, originariamente fissata nella misura del 4,25%, è stata fissata dalla L. n. 244/2007 nella misura del 3,9%. È, peraltro, riconosciuta alle Regioni la facoltà di apportare variazioni in aumento o in diminuzione fino a un massimo dell'1%. È d'uopo segnalare, in ogni caso, come la legge citata abbia previsto che «in attesa della completa attuazione dell'art. 119 Cost [...] l'Irap assume la natura di tributo proprio della regione e, a decorrere dal 01.01.2009, è istituito con legge regionale». La "regionalizzazione" del tributo comporta il potere delle Regioni di fissare, a far data dal 01.01.2009, aliquote proprie.

Le nuove deduzioni sono fruibili dai seguenti soggetti, di cui all'art. 3 lettere da a) ad e) del D.Lgs. n. 446/1997:

- a) società ed enti di cui all'art. 73, comma 1 lettera a) e b) del TUIR (si tratta delle società, residenti nel territorio dello stato, per azioni, in accomandita per azioni, a responsabilità limitata; cooperative; di mutua assicurazione; società europee di cui al regolamento n. 2157/2001; società cooperative europee di cui al regolamento n. 1435/2003; enti pubblici e privati diversi dalle società nonché i trust, sempre residenti nel territorio dello stato che hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali);
- b) società in nome collettivo e in accomandita semplice e da quelle ad esse equiparata a norma dell'art. 5, comma 3, del TUIR esercenti arti e professioni;
- c) persone fisiche, società semplici e quelle ad esse equiparata dall'art. 5 TUIR;
- d) produttori agricoli titolari di reddito agrario ex art. 32 TUIR (con alcune esclusioni rapportate al volume di affari);
- e) enti privati di cui all'art. 73, comma 1 lett. c) TUIR (si tratta degli enti pubblici e privati diversi dalle società, residenti nel territorio dello stato, che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali).

Non possono fruire delle deduzioni in oggetto le amministrazioni pubbliche di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 nonché le amministrazioni delle Camere dei Deputati, del Senato, della Corte costituzionale, della Presidenza della Repubblica e gli organi legislativi delle regioni a statuto speciale.

Risultavano inizialmente escluse dalla fruizione delle nuove deduzioni anche le banche e gli altri enti finanziari, le imprese assicurative e quelle operanti in concessione a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smarrimento dei rifiuti.

Sulla materia è, però, intervenuto il **D.L. 2 luglio 2007 n. 81** (conv. Legge 3 agosto 2007 n. 127), prevedendo, in particolare, l'estensione anche alle banche, agli altri enti finanziari e alle imprese di assicurazione delle misure relative alla "deduzione base" e alla deduzione dei contributi; con esclusione della "deduzione maggiorata" prevista per i territori svantaggiati.

Resta confermata l'esclusione, dall'ambito applicativo delle nuove agevolazioni, delle imprese che svolgono attività "regolamentata" (cc.dd. "public utilities"); ossia di tutti quei soggetti individuabili in funzione della verifica dei due criteri posti dalla norma (art. 11, comma 1, D.Lgs. n. 446/1997) e che ne caratterizzano l'attività sul piano giuridico ed economico-gestionale. Deve trattarsi, dunque, di un'attività svolta in forza di una concessione traslativa – cioè di un provvedimento con il quale l'ente pubblico conferisce ad un soggetto privato diritti o potestà inerenti un'attività economica in origine riservata alla pubblica amministrazione –; deve, inoltre, trattarsi di un'attività il cui corrispettivo è costituito da una tariffa, ossia da un prezzo fissato o "regolamentato" dalla pubblica amministrazione, in misura tale da garantire l'equilibrio economico-finanziario dell'investimento e della connessa gestione.

Per quanto riguarda la disciplina della c.d. "deduzione maggiorata" è necessario precisare che essa è soggetta alle nuove regole, fissate dalla Commissione europea in tema di aiuti *de minimis*.

Il regolamento CE n. 69/2001 – richiamato espressamente dall'art. 11, comma 1 lett. a) n. 3 del D.Lgs. n. 446/1997 – è stato, difatti, modificato dal regolamento CE n. 1998/2006. Le nuove disposizioni prevedono che l'importo complessivo degli aiuti concessi a titolo *de minimis* ad una medesima impresa non deve superare i €200.000,00 nell'arco di tre esercizi finanziari.

La deduzione in oggetto, inoltre, è alternativa a quella c.d. "base" in relazione ai singoli lavoratori alle dipendenze del contribuente, senza che sia necessario effettuare una scelta unica valida per tutti i dipendenti.

La "deduzione base", non è inoltre applicabile ai lavoratori ubicati presso sedi estere poiché, in questo caso, le deduzioni risultano assorbite nella previa esclusione dalla base imponibile di tutto il valore della produzione realizzato fuori dal territorio dello Stato.

Per quanto riguarda, poi, la deduzione dei contributi, non spetta ovviamente ai soggetti che determinano la base imponibile con il metodo "retributivo", per i quali i contributi sono esclusi da tassazione per il loro intero ammontare.

In tema di Irap è, da ultimo, intervenuto il legislatore con il Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78 (conv. con mod. con la Legge 30 luglio 2010 n. 176); introducendo, con l'art. 40, un regime di "fiscalità di vantaggio per il Mezzogiorno" in base al quale «In anticipazione del federalismo fiscale ed in considerazione della particolarità della situazione economica del Sud, nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, nonché nel rispetto della normativa dell'Unione Europea e degli orientamenti giurisprudenziali della Corte di Giustizia dell'Unione europea, le predette Regioni con propria legge possono, in relazione all'imposta regionale sulle attività produttive di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997 n. 446, modificare le aliquote, fino ad azzerarle, e disporre esenzioni, detrazioni e deduzioni nei riguardi delle nuove iniziative produttive».³⁰

³⁰ Il periodo di imposta a decorrere dal quale trovano applicazione le disposizioni delle leggi regionali in materia, sarà stabilito con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, d'intesa con ciascuna delle Regioni emananti.

1.8. Conclusioni

La "rivoluzione" delineata nel «Libro bianco» del 1994, che avrebbe dovuto ridurre la centralità della tassazione sui redditi, non è stata tradotta in pratica; allo stesso modo non risulta integralmente adottato il modello di imposta personale progressiva delineato nel "Libro Bianco" del 2008.

Negli anni successivi il legislatore è intervenuto, in maniera settoriale, sui seguenti aspetti:

- 1) unificazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali e semplificazione degli adempimenti dei sostituti (D.Lgs. 2 settembre 1997 n. 314);
- 2) tassazione dei *fringe benefits* al "valore normale" e non più al "costo specifico" (D.Lgs. 2 settembre 1997 n. 314);
- 3) tassazione agevolata per i piani di *stock options* (D.Lgs. 23 dicembre 1999 n. 505)
- 4) decontribuzione dei premi di produttività (D.L. 25 marzo 1997 n. 67; D.Lgs. 2 settembre 1997 n. 314; Legge 24 dicembre 2007 n. 247; Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78);
- 5) decontribuzione per i piani di *stock options* (D.L. 25 giugno 2008 n. 112);
- 6) agevolazioni fiscali per straordinari e premi di produttività (L. 24 dicembre 2007 n. 247; D.L. 27 maggio 2008 n. 93; D.L. 29 novembre 2008 n. 185; Legge 23 dicembre 2009 n. 191; Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78);
- 7) riduzione del cuneo fiscale contributivo, operando sulla base imponibile IRAP (Legge 27 dicembre 2006 n. 296; Legge 24 dicembre 2007 n. 244; D.L. 2 luglio 2007 n. 81 (conv. Legge 3 agosto 2007 n. 127).

L'introduzione di un regime agevolato, «per la parte di retribuzione o compenso commisurata ai risultati dell'impresa anche al fine di favorire la diffusione di sistemi retributivi flessibili finalizzati a rendere i lavoratori partecipi dell'andamento economico dell'impresa», è indicata tra i criteri della delega per la riforma del sistema fiscale, contenuta nella legge n. 80/03.

La legislazione attualmente vigente:

- 1) esclude le agevolazioni fiscali per i piani di *stock options*, a seguito dell'abrogazione dell'art. 51, lett. g-bis), del TUIR, ad opera del D.L. n. 112/08; inoltre, per i dirigenti del settore finanziario, nonché per i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nello stesso settore, è prevista un'aliquota addizionale del 10 per cento, sulle remunerazioni erogate sotto forma di bonus o stock options, in relazione ai compensi che eccedono il triplo della parte fissa di retribuzione (cfr. art. 33 D.L. n. 78/2010);
- 2) esclude dalla base imponibile ai fini previdenziali i redditi derivanti dall'esercizio di piani di *stock options*, a seguito dell'introduzione della lettera g-bis, nell'art. 27 del d.P.R. n. 797/1955, ad opera del D.L. n. 112/08;
- 3) prevede per il triennio 2008-2010 un piano di sgravi contributivi a favore dei premi di produttività, ai sensi della L. 247/07;
- 4) prevede per l'anno 2008, una detrazione fiscale del 23% su un importo massimo pro-capite di 350 euro, a favore dei premi di produttività, ai sensi della L. 247/07;
- 5) prevede, per il periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e della addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, a carico delle somme erogate a livello aziendale per straordinari e premi di produttività, ai sensi del D.L. n. 93/08; successivamente prorogato al 31 dicembre 2009 dal D.L. n. 185/09 e al 31 dicembre 2010 dalla Legge n. 191/2009; un analogo sistema è

6) in materia di base imponibile IRAP prevede: a) una "deduzione base" di €4.600,00, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta; b) una "deduzione maggiorata" di €9.200,00, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta in alcuni territori "svantaggiati"; c) una deduzione dei contributi previdenziali e assistenziali relativi ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

2. Le prospettive di riforma

2.1. *Problematiche e prospettive del sistema fiscale generale*

A. L'interesse fiscale come esigenza di mantenimento del gettito attraverso un'adeguata redistribuzione degli oneri, in funzione del riequilibrio del sistema.

Gli interventi in materia fiscale degli ultimi anni si muovono, spesso, in una logica contingente, priva di una visione d'insieme e incapace di mettere mano a una riforma del sistema fiscale nel suo complesso.

Le prospettive di riforma, ventilate sia nel "Libro Bianco" di Tremonti che in quello di Visco, hanno stentato a decollare pienamente; rimanendo allo stato di obiettivi programmatici, solo parzialmente realizzati.

Appare chiaro, d'altronde, che una riforma del sistema tributario non può determinare la riduzione della pressione fiscale *tout court*, poiché essa è strettamente correlata al livello della spesa pubblica.

L'esigenza di mantenere ordine nei conti pubblici, anche alla luce dei condizionamenti comunitari, pone come variabile centrale, di ogni possibile intervento di riforma, il mantenimento del gettito; al fine di evitare che un disavanzo primario crescente si ripercuota negativamente sul debito pubblico.

È del tutto ovvio, però, che ogni ipotesi di cambiamento, debba muoversi in un ambito circoscritto tanto dall'interesse fiscale al mantenimento del gettito quanto dal principio costituzionale di progressività; il quale si pone come un *limes* all'interno del quale il legislatore può operare con differenti strumenti e meccanismi operativi.

SOTTO QUESTO PROFILO, NE CONSEGUE CHE IL CAMPO D'ELEZIONE DI UN LEGISLATORE RIFORMISTA DEVE ESSERE L'INTRODUZIONE DI INTERVENTI TECNICI DI CORREZIONE DEL SISTEMA, VOLTI A OTTENERNE UN SOSTANZIALE RIEQUILIBRIO; COSÌ DISTRIBUENDO, CON UN CRITERIO DI MAGGIORE EQUITÀ, L'ONERE TRA DIVERSE TIPOLOGIE DI CONTRIBUENTI E DI CESPITI.

Deve considerarsi che, da un lato la pressoché cronica e diffusa evasione³¹ e, dall'altro, la continua erosione della base imponibile dell'imposta personale sui redditi a favore di forme di tassazione cedolari o separate³² hanno determinato che oggi l'unica categoria di reddito che realmente concorre pienamente all'IRPEF è quella del lavoro dipendente.

A ciò si aggiunga che, negli ultimi anni, il reddito di lavoro dipendente ha visto sempre più ampliarsi la sua base imponibile (per effetto della soppressione di numerosi *fringe benefit* precedentemente previsti), con la conseguenza che **è il reddito di lavoro dipendente a fornire la stragrande parte del gettito IRPEF³³.**

Tale situazione – che necessita di essere quanto prima corretta, innanzitutto attraverso il recupero dell'evasione che certamente interessa solo marginalmente la categoria del lavoro dipendente – va tenuta presente laddove

³¹ Che, secondo le più recenti stime, si attesta fra i 220 ed i 275 miliardi di Euro. In particolare, secondo gli studi promossi da IRES e CGIL nell'ambito della campagna: "Più evadono, più paghi", l'evasione si attesterebbe a circa 18 punti percentuali del PIL reale, per un controvalore di circa 245 miliardi di euro.

³² Come è noto, l'ultima proposta in tal senso è l'applicazione di una cedolare secca sui redditi da locazione.

³³ Secondo alcuni studi, dal 2000 al 2009 a fronte di una diminuzione delle entrate totali pari al 9,2 per cento, si sarebbe registrato un aumento delle entrate fiscali per ritenute sui redditi da lavoro dipendente del 5,5 per cento; e addirittura, a parità di pressione tributaria, nel 1980 e nel 2009, rispetto alla situazione attuale, la perdita pro-capite di salario netto mensile sarebbe quantificabile in € 274 (si tratta degli studi promossi da IRES e CGIL nell'ambito della campagna: "Più evadono, più paghi").

dovessero essere previste misure che tendano a spostare talune forme di prelievo sulla fiscalità generale (IRPEF).

Ed invero, se gran parte del gettito IRPEF è dato dal lavoro dipendente, senza un recupero dell'evasione e una correzione dell'erosione, è facile prevedere che **la soppressione dell'IRAP e la sua sostituzione con addizionali IRPEF sarà pagata prevalentemente dal lavoro dipendente.**

Con ciò non si vuole negare l'utilità che, soprattutto a fini occupazionali, può avere la soppressione dell'IRAP, principale fattore del cd. "cuneo fiscale" che colpisce, per l'appunto, il lavoro dipendente. Si vuole, tuttavia, sottolineare che manovre di questo tipo devono essere calate nella realtà italiana (come sopra descritta) e dovrebbero essere attuate almeno spalmando l'onere tributario su tutti i redditi e non solo (quasi esclusivamente) su quello di lavoro dipendente.

A parte il necessario recupero dell'evasione (che, peraltro, realisticamente presuppone tempi lunghi), **si dovrebbe quanto meno prevedere che le addizionali IRPEF (sostitutive dell'IRAP) siano applicate non solo sui redditi che concorrono alla base imponibile IRPEF, ma anche su quelli assoggettati (o di cui si prevede l'assoggettamento) a cedolare secca o a tassazione sostitutiva.** Ci si riferisce prevalentemente alle **rendite finanziarie** (cui, nelle previsioni del Governo, dovrebbero aggiungersi i **redditi da locazione**), redditi che dovrebbero essere assoggettati anch'essi al prelievo addizionale in modo quanto meno da spalmare l'onere della soppressione dell'IRAP su una più ampia gamma di redditi e su una più vasta platea di contribuenti.

B. La progressività d'imposta definita in base ad indici di forza sociale e non solo ad indici meramente reddituali, nel rispetto dei principi di capacità contributiva ed eguaglianza sostanziale.

Sempre in termini di fiscalità generale, il fatto che il reddito di lavoro dipendente rappresenti la principale fonte dell'IRPEF comporta che non appare più sostenibile da parte di tale categoria l'attuale progressività IRPEF, solo marginalmente corretta dal sistema delle deduzioni e delle detrazioni.

D'altronde, sulla **necessità di un revisione della progressività dell'imposta sul reddito**, si registra una sostanziale convergenza tra le proposte, per altri versi radicalmente alternative, contenute nel "Libro Bianco" del 1994 e nel successivo "Libro Bianco" del 2008, pur costituenti espressione di compagini politiche e visioni ideologiche del tutto antagoniste.

Nel primo, difatti, si ipotizzava una rimodulazione della progressività, attuata anche attraverso l'introduzione di un "bonus" – definito "onerone" – destinato, tra le altre, anche alle spese relative alla sanità; alle erogazioni per previdenza integrativa; ai bisogni dei portatori di handicap; al volontariato; alla ricerca; alla formazione e istruzione. Ciò in una logica di "sdrammatizzazione delle imposte personali progressive".

Nel secondo, si suggeriva una riorganizzazione delle detrazioni personali e familiari, riconducibili a tre tipologie:

- a) una detrazione "per spese di produzione del reddito", riguardante i lavoratori dipendenti³⁴;
- b) una detrazione, definita "minimo lavorativo"³⁵, finalizzata a esentare, anche ai fini di incentivo, un livello base di reddito da lavoro;

³⁴ Ciò perché il reddito dei lavoratori autonomi è già al netto dei costi sostenuti.

c) un istituto di sostegno del reddito, denominato “dote fiscale per figli”, in presenza di figli minori (o fino a una certa soglia d’età) o in presenza di componenti inabili nel nucleo familiare, che riassorba detrazioni e assegni e garantisca l’erogazione del sostegno come trasferimento nel caso di incapacità fiscale³⁶.

Laddove si dovesse ritenere che l’attuale contingenza economica non consenta l’adozione di tali misure, dovrebbe quanto meno porsi mano alla **curva della progressività, portando l’ultimo scaglione dell’IRPEF sopra la soglia dei 100.000 euro**, in linea con le previsioni contenute nella legge delega n. 80 del 2003, su tale punto non attuata.

Il legislatore, pertanto, stretto tra esigenze di mantenimento del gettito e progressività dell’imposta, può agire sia sul sistema della aliquote nominali, modificandone gli scaglioni, sia sulle aliquote effettive, attraverso un’accorta ridefinizione delle deduzioni e delle detrazioni.

In quest’ottica, è possibile ripensare alla tradizionale contrapposizione tra sistemi di imposte progressive e sistemi di imposte proporzionali, sul presupposto che la progressività possa essere garantita, anche attraverso la modulazione "personalizzata" della base imponibile.

I possibili interventi di politica fiscale, dunque, devono tendere a "cucire" l’imposta sul contribuente, differenziando la composizione della base imponibile e l’entità dell’imposta stessa, con un sistema di deduzioni o detrazioni mirate a garantire l’eguaglianza sostanziale, riconoscendo ed esaltando, anche ai fini fiscali, ogni differenza.

³⁵ Uguali per dipendenti e autonomi e, in alternativa, sostituibile con un’aliquota zero fino al reddito corrispondente.

³⁶ Il tema del trasferimento, in caso di incapacità fiscale, prefigura l’introduzione nel modello di forme di c.d. “imposta negativa”.

Ciò sul presupposto che le condizioni, in senso lato, esistenziali incidono sulla capacità contributiva molto più dell'entità del reddito posseduto.

In un sistema sociale in cui alcuni degli obiettivi primari che conferiscono dignità all'esistenza sono garantiti da interventi dello stato sociale, il mero possesso del reddito ha una valenza discriminatoria relativamente efficace: ciò che conta è la valutazione di altri aspetti, quali – in particolare – la composizione del nucleo familiare e l'età.

Ciò implica, in una visione dinamica dei fenomeni sociali e giuridici, una ridefinizione degli strumenti operativi mediante cui tradurre, all'interno del sistema fiscale, le finalità programmatiche poste dal legislatore costituzionale.

La progressività, che è uno strumento ispirato da una logica di tutela delle fasce deboli, finalizzato a garantire l'eguaglianza sostanziale, deve essere adattato alle mutazioni del sistema socio-economico; in termini tali da garantire che la debolezza del contribuente risulti saggiata, non solo alla luce di indici reddituali, ma anche di indici di carattere sociale.

L'esaltazione di indici moderni di forza economica e sociale dovrebbe portare all'introduzione di elementi di "discriminazione benefica" legati all'età; alleggerendo il carico fiscale, e intervenendo a sostegno del reddito, sia a monte che a valle di quella che si potrebbe definire "maturità fiscale".

In linea con le esigenze costituzionali di eguaglianza sostanziale, si dovrebbe, poi, comunque tener conto della fragilità economica indotta da una particolare composizione del nucleo familiare.

Sotto questo profilo, la personalizzazione dell'imposta dovrebbe soppesare la **differente capacità contributiva delle famiglie**, a parità di reddito complessivamente percepito, in ragione del fatto che una famiglia non può essere considerata, da un punto di vista fiscale, come un mero insieme di

singoli individui/contribuenti; costituendo, al contrario, un corpo unitario titolare di propri diritti anche di rilievo costituzionale.

Sotto il primo profilo, allo stesso modo indispensabile appare l'esigenza di introdurre **discriminazioni benefiche a compensazione di quel particolare fattore di debolezza sociale rappresentato dall'età.**

La debolezza del cittadino/contribuente si manifesta, sotto questo punto di vista, sia all'atto dell'ingresso nel mondo del lavoro sia nella fase di uscita; ponendo problemi diversi eppure strettamente correlati solo a considerarne la radice ultima.

Sia i giovani che gli anziani pagano, difatti, lo scotto di essere lontani dalla "maturità fiscale": i primi, per non averla ancora raggiunta; i secondi, per averne consumato parte dei benefici.

Deve considerarsi che, se fino a qualche decennio fa l'ingresso nel mondo del lavoro avveniva in una fase della propria storia personale in cui il ciclo di formazione e acquisizione di conoscenze poteva definirsi sostanzialmente concluso; nella società contemporanea, al contrario, il mondo del lavoro è attraversato da repentini cambiamenti e vive, senza soluzione di continuità, in fibrillazione.

Incamerare competenze e conoscenze non è più appannaggio di una particolare fase della vita, all'esito della quale accedere al sistema/lavoro, ma è parte integrante di quest'ultimo, imponendo all'esperienza di ciascuno un'alternanza costante tra acquisizione del "sapere" e dimostrazione di "saper fare".

Si tratta di un'esigenza che, pur pervadendo l'intera vita lavorativa, è massima sia nella fase di ingresso sia nei momenti di quiescenza – anche se fisiologica, poiché prodotta dalla flessibilità dei rapporti – laddove la formazione diventa uno strumento insostituibile per recuperare competitività personale.

Il sistema di detrazioni e deduzioni, volto a personalizzare l'imposta, pertanto, dovrebbe tener conto delle **spese sostenute per la propria formazione, in particolare nella fase di ingresso nel sistema lavoro e nei momenti di disoccupazione temporanea**; sul presupposto che anche il lavoratore dipendente sopporta, valorizzando la propria formazione professionale, "spese volte alla produzione del proprio reddito". Si potrebbe prevedere un sistema di **credito d'imposta**, rapportato alla totalità o ad una parte delle spese di formazione sostenute ed utilizzabile a decurtazione dell'imposta dovuta sui futuri redditi di lavoro percepiti.

Sebbene questa condizione di debolezza formativa ed esperienziale tenda a scemare – senza peraltro annullarsi del tutto – con il passare del tempo sopraggiungono altri fattori di fragilità sociale, accompagnati da differenti tipologie di spese e costi, la cui sopportazione non può che incidere pesantemente sulla capacità contributiva.

In questo senso, deve constatarsi come la questione dell'accompagnamento degli anziani all'uscita dal mondo del lavoro si vada manifestando in questi ultimi anni non solo per la necessità di politiche assistenziali collegate all'aumento della durata della vita (tipicamente interventi di LTC, ultimamente affidati all'assistenza socio-sanitaria privata), ma anche per la progressiva destinazione del TFR ai fondi pensione, il che – sottraendo risparmio accantonato – prospetta nuovi scenari di cui l'ordinamento non può non tener conto.

A ciò si aggiunga che le difficoltà che tali due gruppi generazionali incontrano (sia pur, ovviamente, per diverse ragioni) meritano un'attenta considerazione anche sotto il profilo della loro capacità economica a concorrere alle spese pubbliche, il che potrebbe ben giustificare una fiscalità di vantaggio.

Soffermandosi sugli anziani, si potrebbe prevedere il non assoggettamento a tassazione di una quota del trattamento pensionistico, in una logica, peraltro, del tutto diversa dai sistemi di c.d. "no tax area".

In sistemi di quest'ultimo tipo, difatti, la strada prescelta dal legislatore è quella di un meccanismo di deduzione del trattamento pensionistico dalla base imponibile complessiva, mediante una formula di calcolo che, riducendo la deduzione al crescere del reddito, genera ipotesi di deduzioni pari a zero. In una logica opposta, invece, il regime di favore dovrebbe operare come

UNA FRANCHIGIA SULLA DETERMINAZIONE DELLA BASE IMPONIBILE DEL SOLO REDDITO COSTITUITO DAL TRATTAMENTO PENSIONISTICO – NON, QUINDI, IN TERMINI DI DEDUZIONE DAL REDDITO COMPLESSIVO – SOTTRAENDONE ALLA TASSAZIONE UNA QUOTA PERCENTUALE FISSATA TRA UN MINIMO ED UN MASSIMO OVVERO IN MISURA FISSA, CIÒ INDIPENDENTEMENTE DALL'ENTITÀ DEI REDDITI COMPLESSIVAMENTE PERCEPITI O, IN ALTERNATIVA, LA PREVISIONE DI UN SISTEMA CEDOLARE³⁷ SU UNA QUOTA DELLA PENSIONE.

C. Discriminazione qualitativa "imperfetta" ed erosione della base imponibile, causata dai regimi di favore per alcune tipologie di reddito diverse dai redditi da lavoro dipendente.

Il legislatore ha prestato particolare attenzione, troppo spesso, a tipologie di reddito diverse dal reddito da lavoro dipendente; facilitato, in questo, dalla particolare caratterizzazione della normativa tributaria.

³⁷ Attraverso l'introduzione di un sistema cedolare, un reddito – o una sua quota –, escluso dalla base imponibile complessiva, risulta assoggettato ad un'aliquota proporzionale a titolo definitivo.

L'ordinamento tributario attuale, difatti, non conosce una definizione normativa di "reddito", di tipo assiologico, sotto la quale i diversi fenomeni socio-economici possano essere sussunti; al contrario, segue un andamento casistico, volto alla creazione di micro-sistemi all'interno dei quali il concetto di reddito trova autonoma individuazione.

Così, il reddito imponibile è tale laddove il "fatto", concretamente posto in essere dal potenziale contribuente, corrisponda alla definizione legislativa, del tutto settoriale e finalizzata a colpire specifici fenomeni sociali e giuridici, appositamente selezionati alla luce di particolari istanze di politica tributaria.

Questa dimensione casistica, se da un lato riduce i margini di incertezza, dall'altro impone al legislatore di intervenire, spesso solo *ex post*, con disposizioni volte a "colpire" fenomeni nuovi, prima neppure considerati espressione di effettiva capacità contributiva.

Allo stesso tempo, in assenza di una definizione unitaria e onnicomprensiva di reddito – intesa secondo le concezioni dottrinali in termini di reddito-prodotto, reddito-spesa o reddito-consumo – questa c.d. "cedolarizzazione" consente e facilita distinzioni tra tipologie di reddito, improntate spesso a logiche di favore irragionevoli.

L'attuale assetto finisce, così, per essere caratterizzato da sacche di erosione della base imponibile, "scavate" mediante un regime di tassazione favorevole per alcune tipologie di redditi e a scapito – per ovvie ragioni di mantenimento del gettito – di altri redditi e, in particolare, dei redditi da lavoro.

I redditi di natura finanziaria – siano essi prodotti da impiego di capitale o frutto di plusvalenze – usufruiscono, ad esempio, di un regime di tassazione "mite", con aliquote contenute tra il 12,50%, generalmente riservate alla

tassazione dei *capital gains*, e il 27%, destinato agli interessi su depositi, conti correnti bancari e simili.

Il sistema di imposizione di questi redditi, tassati col meccanismo della ritenuta – in alcuni casi a titolo d'imposta – o con imposta sostitutiva, li colloca su di una posizione fortemente agevolata sia rispetto ai redditi da lavoro, sui quali grava il più articolato e complesso sistema di aliquote dell'IRPEF³⁸, sia rispetto alla tassazione delle società, colpite tanto dall'IRES che dall'IRAP³⁹.

Identici problemi di erosione sono posti dalla disciplina di favore per le plusvalenze da cessioni immobiliari, cui si applica a certe condizioni un'imposta sostitutiva in deroga all'art. 67 TUIR.⁴⁰ E ancora, forse in termini maggiormente problematici, per le plusvalenze prodotte dalle compravendite di opere d'arte, del tutto ignorate dal fisco, anche laddove producano a favore dei venditori, acquisizione di ingenti risorse economiche.

Se in alcuni casi è evidente come il regime di privilegio abbia una finalità di politica fiscale,⁴¹ è altrettanto evidente, però, che

FINALITÀ ANALOGHE POSSANO – E DEBBANO – ESSERE PERSEGUITE, NON SOLO ATTRAVERSO UNA DISCIPLINA DI PRIVILEGIO DI PARTICOLARI INVESTIMENTI DI CAPITALE, MA ANCHE CON L'INTRODUZIONE DI DISCIPLINE AGEVOLATIVE DEI REDDITI PERCEPITI DAI LAVORATORI DIPENDENTI.

³⁸ La cui soglia massima supera ormai, per effetto delle addizionali, il 43%.

³⁹ Le cui aliquote, fissate ormai dalle Regioni (cfr. Relazione su «La recente evoluzione normativa») risentiranno probabilmente della crisi del sistema sanitario di alcune di esse.

⁴⁰ Introdotta dalla Legge 23.12.2005 n. 266 (Finanziaria per il 2006); il cui art. 1, comma 496, successivamente modificato dall'art. 2, comma 21 del Decreto Legge 03.10.2006 n. 262 e dall'art. 1, comma 310 della Legge 27.12.2006 n. 296, prevede che «*in caso di cessioni a titolo oneroso di beni immobili acquistati o costruiti da non più di cinque anni, all'atto della cessione e su richiesta della parte venditrice resa al notaio, in deroga alla disciplina di cui all'art. 67, comma 1, lettera b) del testo unico delle imposte sui redditi [...] sulle plusvalenze realizzate si applica un'imposta, sostitutiva dell'imposta sul reddito, del 20 per cento.*»

⁴¹ Così, ad esempio, per la recente disciplina della compravendita di azioni di società in fase di *start up* di cui all'art. 3 Decreto legge 25.06.2008 n. 112, conv. Legge 06.08.2008 n. 133

Appare chiaro, d'altronde, come il riordino delle aliquote e dei sistemi di tassazione agevolati per le plusvalenze – finanziarie, immobiliari o di altro tipo – debba accompagnarsi, in ogni caso, per garantire un riequilibrio efficace ed efficiente del sistema fiscale, a una severa attività di contrasto verso tutti i fenomeni evasivi o elusivi. Attività di contrasto che consentirebbe, proprio attraverso il recupero di ingenti e significative risorse, di finanziare i necessari interventi di correzione del sistema tributario; facilitando, inoltre, una redistribuzione “virtuosa” del carico fiscale, senza il rischio di produrre ulteriore *deficit* e senza eccessivi tagli alla spesa pubblica.

In quest'ottica, i possibili interventi si sviluppano sia sul piano del diritto sostanziale, mediante l'introduzione di norme destinate alla migliore individuazione del presupposto impositivo, sia sul piano procedimentale, attraverso il miglioramento degli strumenti accertativi e di controllo⁴².

1) La mancanza di una definizione concettuale di reddito, con la conseguente strutturazione casistica della legislazione tributaria, se da un lato crea un sistema di relativa certezza in merito alle fattispecie identificate, dall'altro consente – proprio negli spazi lasciati liberi dalle norme – il ricorso a strumenti operativi volti a celare manifestazioni di capacità contributiva.

Problema, questo, cui il legislatore pone rimedio, tradizionalmente, modulando i propri interventi su due fronti, strettamente correlati:

- **il monitoraggio della realtà fattuale e giuridica**, al fine di adeguare il "diritto" al "fatto", in un defatigante *stop and go* normativo; e

⁴² Il legislatore, con il Decreto Legge 31.05.2010 n. 78 (in attesa di conversione) sembrerebbe operare in questa direzione.

- **l'introduzione di norme "speciali" di carattere antielusivo,** costruite con la medesima impronta casistica tipica dell'ordinamento di settore.

Si tratta di un argine ai fenomeni elusivi ed evasivi, per certi versi insufficiente, poiché basato su una logica empirica, che concentra sul legislatore l'onere di inseguire la realtà; laddove, al contrario, sarebbe più opportuno consegnare all'amministrazione finanziaria strumenti dotati di maggiore duttilità, pur nel rispetto delle necessarie garanzie e tutele per il contribuente.

Sotto quest'ultimo punto di vista, deve registrarsi un innovativo orientamento giurisprudenziale, sviluppatosi in seno alla Corte di Cassazione, teso al superamento del carattere tassativo delle disposizioni antielusive e all'emersione di un principio generale "anti-abuso", immanente nel sistema e radicato nell'art. 53 Cost.⁴³

Il divieto di "abuso del diritto" – conosciuto anche in altri settori dell'ordinamento giuridico – viene reinterpretato, dunque, in una logica prettamente antielusiva, destinata a colmare ogni lacuna normativa e ad affiancarsi alle disposizioni di carattere speciale – quali, ad esempio, l'art. 37-bis del d.P.R. n. 600/1973 – formalmente introdotte dal legislatore.

L'innovativo strumento giuridico-fiscale è destinato a colpire, rendendole inopponibili all'amministrazione finanziaria, tutte quelle operazioni economico-negoziali destinate essenzialmente al conseguimento di un vantaggio fiscale e prive, pertanto, di ragioni economiche che non siano di tipo marginale o del tutto teoriche; ponendosi, all'evidenza e nelle intenzioni della Corte di Cassazione, come una vera e propria clausola generale antielusiva.

⁴³ In tema di abuso, le Sezioni Unite Civili si sono pronunciate con le Sentenze "gemelle" del 23 dicembre 2008 nn. 30055, 30056 e 30057, ponendo fine a un lungo contrasto giurisprudenziale in seno alla Sezione Tributaria.

Si tratta, come è intuibile, di uno strumento potente offerto all'amministrazione finanziaria⁴⁴ per contrastare ogni pratica elusiva, che pone allo stesso tempo – come in tutti i casi di supplenza giudiziaria all'inerzia del legislatore – problemi pratici e rischi di vuoti di tutela a svantaggio del contribuente.

Trattandosi di un istituto di creazione pretoria, difatti, l'abuso del diritto risulta totalmente privo di quegli "argini" procedimentali, posti in funzione di garanzia e finalizzati ad ottenere, in una logica partecipativa, il pieno contraddittorio tra amministrazione e cittadino; tra l'altro, in aperto contrasto con la disciplina prevista dalla norma antielusiva di più ampio respiro, introdotta dal legislatore e contenuta nel citato articolo 37-bis⁴⁵.

Per quando lodevole sia l'intento della Cassazione, non può non evidenziarsi il rischio che, la "creazione" di un istituto assolutamente de-procedimentalizzato, risolva il problema dell'elusione fiscale, paradossalmente, eludendo i diritti dei cittadini di fronte al fisco.

Ciò detto, la creazione di un vero e proprio "diritto vivente", relativo al divieto di abuso delle norme tributarie, dimostra, al di là di ogni ragionevole dubbio, quanto socialmente avvertito sia il problema dell'elusione (e dell'evasione) fiscale, imponendo un intervento correttivo improntato alla "normativizzazione" dell'istituto, quantomeno al fine di un effettivo coordinamento con l'art. 37-bis del d.P.R. n. 600/1973⁴⁶.

⁴⁴ E, addirittura, al giudice tributario cui la Cassazione riconosce il potere di rilevare d'ufficio l'abuso.

⁴⁵ Il quale, come è noto, prevede che «l'avviso di accertamento è emanato, a pena di nullità, previa richiesta al contribuente anche per lettera raccomandata, di chiarimenti da inviare per iscritto entro 60 giorni dalla data di ricezione della richiesta nella quale devono essere indicati i motivi per cui si reputano applicabili i comi 1 e 2. [...] l'avviso di accertamento deve essere specificamente motivato, a pena di nullità, in relazione alle giustificazioni fornite dal contribuente [...].

⁴⁶ Giacciono ormai da tempo in Parlamento due proposte di legge, l'una alla Camera dei Deputati a firma dell'Onorevole Leo (Atto C. 2521) e l'altra a firma della Senatrice Bonfrisco (Disegno di Legge n. 1752, comunicato alla Presidenza del Senato il 01.08.2009) finalizzate a "procedimentalizzare" il divieto di abuso del diritto, attraverso interventi di "manutenzione" dell'art. 37-bis.

L'introduzione di una clausola generale antielusiva, costruita sulla falsariga dell'istituto "anti-abuso" e accompagnata da adeguate garanzie procedurali, renderebbe più efficace l'attività di contrasto dell'amministrazione finanziaria, eliminando le ombre lasciate, sul divieto di abuso del diritto, dalla sua ascendenza pretoria.

2) In tema di accertamento e controllo, sarebbe utile, inoltre, rafforzare e migliorare gli strumenti di accertamento di tipo induttivo e/o presuntivo. Si tratta di metodologie di accertamento tese a verificare la congruità del reddito dichiarato rispetto ad indici di carattere extra-contabile, con i quali individuare la consistenza dimensionale dell'attività svolta dal contribuente; espressione di una logica protesa all'individuazione del "reddito normale" in circostanze in cui l'attività di accertamento del "reddito effettivo", calcolato meccanicamente sulla base delle scritture analitico-contabili, non sia possibile o non ne sia affidabile l'esito.

In quest'ottica, sembrerebbe muoversi il legislatore, con interventi normativi che è auspicabile diventino un *trend* consolidato nella legislazione fiscale. Il D.l. n. 78/2010 ha, difatti, introdotto alcune misure di "contrasto all'evasione fiscale", muovendosi in una logica migliorativa degli strumenti di accertamento, perseguita attraverso l'introduzione di una disciplina di "aggiornamento dell'accertamento sintetico" di cui all'art. 38 del d.P.R. n. 600/1973, c.d. "redditometro", al fine di adeguarlo «*al contesto socio-economico, mutato nel corso dell'ultimo decennio, rendendolo più efficiente e dotandolo di garanzie per il contribuente, anche mediante il contraddittorio*» (Art. 22 D.l. n. 78/2010).

Il "nuovo" redditometro prevede, come condizioni di applicabilità, che il reddito lordo dichiarato si discosti, anche per un solo periodo di imposta, di un quinto rispetto a quello accertato; in ciò modificando la precedente normativa

per cui lo scostamento doveva protrarsi per due periodi di imposta e per almeno un quarto del reddito netto.

Al di là degli aspetti operativi, tra i quali spicca il richiamo esplicito alle esigenze del contraddittorio, sempre più avvertite in campo fiscale, preme evidenziare – in un'ottica *de jure condendo* – l'estrema utilità di metodologie di questo tipo; auspicando che il legislatore, non solo confermi i provvedimenti in tal senso assunti in sede di conversione del decreto n. 78, ma con maggiore costanza ne solleciti l'utilizzo, da parte dell'amministrazione finanziaria; anche attraverso un affinamento degli "studi di settore", sempre però in un contesto dialettico, privo di automatismi e improntato alla logica garantista del contraddittorio procedimentale.

3) Ancora sul fronte del contrasto all'evasione, è necessario guardare con estrema attenzione e interesse agli strumenti attraverso cui viene garantita la "tracciabilità" dei pagamenti, abbandonati inopinatamente dal legislatore e, adesso, ritornati in auge.

Difatti, il D.l. n. 78/2010 è intervenuto anche in materia di «adeguamento alle disposizioni comunitarie delle limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore», apportando modifiche all'art. 49 del Decreto legislativo 21 novembre 2007 n. 231, nel cui ambito le limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore «sono adeguate all'importo di euro cinquemila» (Art. 20 D.l. n. 78/2010).

Si tratta, all'evidenza, di un ritorno al passato, ossia al limite originariamente posto dal legislatore, aumentato a €12.550,00 dall'art. 32 del D.l. 25 giugno 2008 n. 112 (conv. con mod. Legge 6 agosto 2008 n. 133).

L'attuale ripensamento, in merito alla soglia fissata – anche con finalità antiriciclaggio, oltre che di contrasto all'evasione – per il pagamento in contanti

o mediante titoli al portatore, potrebbe preludere ad un analogo ripensamento sul versante della "tracciabilità" dei pagamenti effettuati a favore degli esercenti arti e professioni, che sempre in una logica anti-evasiva era stata disciplinata, all'interno della medesima disposizione, dal Decreto legge 4 luglio 2006 n. 223 (conv. con mod. Legge 4 agosto 2006 n. 248).

L'art. 35 del D.l. n. 223/2006, al comma 12, difatti, prevedeva: l'obbligo per le persone fisiche esercenti arti e professioni **1)** di «tenere uno o più conti correnti bancari o postali ai quali affluiscono, obbligatoriamente, le somme riscosse nell'esercizio dell'attività e dai quali sono effettuati i prelevamenti per il pagamento delle spese»; **2)** di riscuotere i propri compensi «esclusivamente mediante assegni non trasferibili o bonifici ovvero altre modalità di pagamento bancario o postale nonché mediante sistemi di pagamento elettronico, salvo per importi unitari inferiori a 100 euro»⁴⁷.

La reintroduzione di questo meccanismo potrebbe garantire un ulteriore strumento di controllo di particolari tipologie di reddito, a rischio di evasione; risultando, probabilmente, più funzionale con soglie di reddito maggiormente elevate o con modalità flessibili, che consentano ipotesi specifiche di deroga, così come previsto anche dal comma 12-bis dell'art. 35, per il quale «Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad emanare apposito decreto che individua le condizioni impeditive del soggetto tenuto al pagamento, che consentono di derogare ai limiti indicati nel presente comma».

È UTILE EVIDENZIARE, A QUESTO PROPOSITO, COME GLI ASPETTI PROCEDIMENTALI NON COSTITUISCANO QUESTIONI MERAMENTE FORMALI, RELATIVE SEMPLICEMENTE AL "COME" SI FANNO LE COSE. LA QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI ACCERTATIVI, NON SOLO NELL'OTTICA DI TUTELA DEL CONTRIBUENTE, MA ANCHE IN QUELLA DELL'EFFICACIA E

⁴⁷ Il comma 12-bis, introdotto dalla Legge xxx, prevedeva un avvicinamento graduale alla soglia dei 100 euro, attraverso due *step* intermedi di €1000 e €500.

DELL'EFFICIENZA DELLE SOLUZIONI ADOTTATE, UNITAMENTE ALLA PRECISIONE E ALLA CAPILLARITÀ DEGLI STRUMENTI DI CONTROLLO, POSSONO INCIDERE IN MANIERA NOTEVOLE SULLA DIFFUSIONE DEI FENOMENI ILLEGALI, ANCHE SOLO IN TERMINI DI PURA DETERRENZA.

D. Discriminazione qualitativa all'interno della categoria dei redditi da lavoro dipendente.

Come accennato, il legislatore dovrebbe altresì riconoscere la specificità del lavoro dipendente; introducendo misure agevolative mirate, anche attraverso apposite detrazioni relative, ad esempio, alle "spese di produzione del reddito". Ciò che rileva, inoltre, è la necessità che gli eventuali interventi agevolativi, a sostegno dei redditi da lavoro dipendente, non producano condizioni di inefficienza, determinate da un innalzamento delle aliquote marginali effettive, in corrispondenza di particolari livelli di reddito; che siano correlati, pertanto, a strumenti volti ad ovviare al rischio, insito nell'introduzione di deduzioni o detrazioni decrescenti al crescere del reddito, di creare "salti" di imposta in corrispondenza del passaggio di scaglione o, per il caso di decrescenza lineare, anche all'interno dello stesso scaglione.

In quest'ottica, il sistema di agevolazione prescelto dovrebbe essere adeguatamente combinato con l'introduzione di una disciplina di favore per le componenti variabili della retribuzione; tale da rendere la crescita del reddito, comparata alla crescita della produttività aziendale, in quanto sottratta alla tassazione ordinaria, del tutto al riparo dagli effetti di distorsione prodotti dall'emersione di aliquote marginali effettive elevate.

Ciò determinerebbe un'auspicabile discriminazione qualitativa a favore dei redditi da lavoro dipendente, valorizzandone la peculiare fonte di produzione; in controtendenza rispetto alla legislazione attuale protesa, da un canto, a

favorire quelle tipologie di reddito in cui risulta meno coinvolta la dimensione umana e, dall'altro, a svuotare la categoria dei benefici, che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente.

A causa dell'attuale tendenza al ridimensionamento delle ipotesi di esclusione, difatti, si corre il rischio di soffocare il lavoro dipendente con uno sviluppo ipertrofico della base imponibile; il conseguente effetto di impoverimento, può essere arginato proprio attraverso una "migrazione" verso meccanismi differenti di retribuzione, fiscalmente agevolati, accompagnata da un ripensamento del sistema dei "benefici esclusi" improntato a forme significative di *welfare aziendale*.⁴⁸

2.2. Problematiche e prospettive della categoria dei redditi di lavoro dipendente

A. Lo scenario di riferimento e l'evoluzione della nozione di retribuzione come modello teorico di partecipazione del lavoratore all'impresa.

Gli interventi di riforma di questi ultimi anni, spesso settoriali e privi di ampio respiro, hanno inciso, inasprendola, sulla logica posta a base del principio di onnicomprensività dei redditi da lavoro dipendente, determinando un costante ampliamento della base imponibile. Si è assistito ad un progressivo superamento dello schema normativo delineato dal d.lgs. n. 314 del 1997,

⁴⁸ A tale proposito si veda *infra* nel testo.

fondato sui due pilastri dell'onnicomprendività del reddito e della tendenza verso una selezione dei benefici indirizzati a finalità sociali o incentivanti⁴⁹.

A seguito della continua abrogazione delle disposizioni agevolative in termini di base imponibile – o con l'introduzione di "esenzioni a termine" o, ancora, attraverso discipline di favore sempre più restrittive –, la definizione fiscale di reddito da lavoro dipendente ha di fatto "cannibalizzato"⁵⁰ buona parte di quelle risorse che, in un significativo equilibrio tra "regola" ed "eccezioni", costituivano un argine a una visione totalizzante dell'onnicomprendività. Si pensi, a titolo esemplificativo, alle abrogazioni e alle modifiche che si sono susseguite in merito al sistema di assegnazione di azioni ai dipendenti, o, ancora, al sistema di non concorrenza alla formazione del reddito delle somme erogate per le finalità di cui all'art. 100 t.u.i.r., o, infine, all'abrogazione delle disposizioni in tema di sussidi, di erogazioni liberali, di incentivazione per l'esodo.

D'altro canto al progressivo superamento dell'originario schema normativo non si è sostituita una nuova, più moderna, visione del lavoro dipendente in linea con l'evoluzione sociale, prima ancora che giuridica, dell'istituto.

⁴⁹ Lo stesso decreto legislativo 02.09.1997 n. 314, come evidenziato nella Relazione su "La recente evoluzione normativa" di cui alla prima parte del presente lavoro, si prefiggeva lo scopo di ampliare la base imponibile, mediante una rimodulazione del principio di onnicomprensività tale da spostare il fulcro dell'attenzione normativa verso il criterio della "derivazione" dal rapporto di lavoro di tutto ciò che è percepito dal lavoratore. Questo spostamento, se accompagnato da una sostanziale riduzione dei benefici e delle esenzioni dalla base imponibile – quale quella che si è gradualmente prodotta nel tempo, ad opera di successivi interventi legislativi – crea una evidente disarmonia, tale da rendere lo stesso criterio di onnicomprensività irragionevolmente "onnivoro". La ragionevolezza del principio risiede, difatti, in un bilanciamento di interessi, realizzato mediante il ricorso a deroghe che ne limitino la severità e l'ampiezza.

⁵⁰ Come già autorevolmente rilevato, nel sistema tributario attuale la progressività è mantenuta pressoché solo per i redditi di lavoro. Indubbiamente il reddito di lavoro dipendente è la categoria che subisce la più accentuata tassazione e questo rende necessario un ripensamento della relativa tassazione. Non ci si esime dall'osservare che, in questa prospettiva, è opportuno un intervento di carattere generale che, a fronte della riduzione della pressione fiscale IRPEF, proceda, oltre che al necessario recupero dell'evasione, ad un ripensamento delle basi imponibili delle imposte esistenti.

Un'attenzione solo marginale è stata riservata alle nuove dinamiche delle relazioni industriali e, in particolare, all'

EVOLUZIONE DELLA NOZIONE STESSA DI RETRIBUZIONE, INTESA COME MODELLO TEORICO DI PARTECIPAZIONE DEL LAVORATORE ALL'IMPRESA, ATTRAVERSO LA PREVISIONE DI COMPONENTI FLESSIBILI INCENTIVANTI (O PREMIALI), DI PARTECIPAZIONI AZIONARIE O AGLI UTILI E DI SCHEMI DI SOLIDARIETÀ AZIENDALE (IN FORMA DI PREVIDENZA E ASSISTENZA PRIVATA).

B. L'opportunità di una fiscalità "di vantaggio" per le componenti flessibili (incentivanti o premiali) della retribuzione oggettivamente collegate ad incrementi di produttività.

Un primo punto di intervento, in una logica attenta anche alle nuove dinamiche delle relazioni industriali, può essere costituito dalla ridefinizione della rilevanza fiscale delle componenti variabili o flessibili della retribuzione.

Il legislatore ha prescelto, attualmente⁵¹, un sistema in cui le componenti variabili della retribuzione sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro un limite di importo complessivo⁵² ed entro certe soglie massime⁵³.

⁵¹ Si tratta dell'art. 2 del Decreto Legge 27 maggio 2008 n. 93, cui si riferiscono le citazioni seguenti nel testo.

⁵² Inizialmente pari a 3.000 euro lordi, poi aumentati a 6.000 per il 2008 dall'art. 5 del decreto legge 29.11.2008 n. 185 (cov. con Legge 28.01.2009 n. 2). La misura è stata ulteriormente prorogata al 31.12.2010 dalla Legge 23 dicembre 2009 n. 191. Per ulteriori dettagli, anche in riferimento alla detrazione fiscale disposta ex art. 1 della L. n. 247/2007 si rinvia, comunque, alla relazione su "La recente evoluzione normativa".

⁵³ Nella versione originaria pari a 30.000 euro poi aumentati a 35.000 per il 2008 dall'art. 5 del decreto legge n. 185/2008 cit. La misura è stata ulteriormente prorogata al 31.12.2010 dalla Legge 23 dicembre

Deve trattarsi di somme erogate a livello aziendale «in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa».

Questa disciplina – di carattere sperimentale e limitata al settore privato (di fatto a quelli la cui produttività ed efficienza sia misurabile) e ai titolari di reddito da lavoro dipendente, come detto, non superiore nell'anno a una certa soglia – presenta due significative criticità sulle quali è possibile intervenire:

- 1) i limiti quantitativi, sia in relazione al reddito complessivo sia in relazione all'importo complessivo cui si applica l'imposta sostitutiva;
- 2) la mancanza di riferimenti alla contrattazione aziendale o di secondo livello, per la individuazione di parametri oggettivi di incremento della produttività.

In relazione al primo aspetto, è evidente che importi lordi, riferiti al reddito percepito nell'anno, e importi massimi agevolabili stabiliti in quota fissa, non particolarmente elevati, sono tali da escludere l'applicazione del regime di favore nei confronti di dipendenti che usufruiscono di retribuzione lorde di maggiore consistenza; denotando, come già rilevato, la finalità di un intervento settoriale volto, sostanzialmente, a salvaguardare i bisogni primari della persona e della famiglia unicamente delle maestranze aziendali.

In relazione al secondo punto, inoltre, appare chiaro come, alla mancata correlazione dei premi alle indicazioni della contrattazione di secondo livello, consegue che *«le somme [...] non devono essere previste in contratti collettivi, ma possono*

2009 n. 191. Da ultimo l'art. 53 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, ha previsto sotto la rubrica "Contratto di produttività" l'aumento del limite di reddito a 40.000 euro, rinviando, però, a un successivo intervento governativo - sentite le parti sociali - per la concreta «determinazione del sostegno fiscale e contributivo» così delineato. Questo rinvio, che non si sostanzia in una mera proroga del sistema introdotto dal D.L. n. 93/2008 – come avvenuto, al contrario, con il D.L. 185/2008 e con la L. n. 191/2009 – lascia per adesso irrisolte alcune delle criticità di cui si dà conto nel testo.

anche essere previste in modo unilaterale dal datore di lavoro purché siano documentabili (per esempio attraverso la comunicazione scritta al lavoratore della motivazione della somma corrisposta)»⁵⁴.

A correzione di questi elementi critici sembrerebbe assai opportuno:

- 1) escludere limiti di reddito, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva; eventualmente specificando una quota di retribuzione variabile, che potrebbe anche essere espressa in termini percentuali, soggetta alla disciplina di favore;
- 2) correlare l'intervento a parametri oggettivi di incremento della produttività, individuati dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

In buona sostanza la fiscalità di vantaggio prevista – in via sperimentale – per i c.d. incrementi di produttività dovrebbe essere istituzionalizzata, in una nuova ottica di relazioni industriali che valorizzino la partecipazione del lavoratore all'impresa, prevedendo

<p>L'APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA A PERCENTUALI DELLE COMPONENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE (SENZA SOGLIE O LIMITI DI REDDITO), INDIVIDUATI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO O IN ACCORDI INDIVIDUALI PURCHÉ CON RIFERIMENTO A PARAMETRI OGGETTIVI DI INCREMENTO DI PRODUTTIVITÀ.</p>

⁵⁴ Circolare n. 49/20008 Agenzia entrate

C. La necessità di una fiscalità “appropriata” per la partecipazione del lavoratore agli utili dell’impresa.

Come è noto, la recente evoluzione dell’ordinamento è andata verso la pressoché totale soppressione di politiche di incentivazione fiscale della partecipazione dei lavoratori all’azionariato dell’impresa. Delle politiche incentivanti previste nel passato oggi sopravvive solo la disciplina di favore per l’azionariato a favore di tutti i dipendenti (c.d. *stock grant*), disciplina peraltro penalizzata sia da vincoli molto stringenti che da limiti di importo alquanto ridotti, oltre che dal divieto a che i lavoratori votino in assemblea. Nessuna agevolazione è (mai stata) prevista per la partecipazione dei lavoratori agli utili dell’impresa.

Se non altro per ragioni di equità si dovrebbe escludere, previa opzione del lavoratore, che le somme dallo stesso percepite sia a titolo di utili che di plusvalenze sulla cessione delle azioni ricadano nel novero del reddito da lavoro dipendente per effetto del principio di onnicomprensività; venendo, al contrario, assoggettate ai criteri di tassazione propri delle altre tipologie di reddito – redditi di capitale o redditi diversi – in cui risulterebbero comprese in assenza di rapporto di lavoro. La partecipazione del lavoratore agli utili dell’impresa, in qualunque forma, **laddove collegata ad incrementi di produttività ovvero sia a creazione da parte del lavoratore di nuova ricchezza**, pone il lavoratore in una posizione analoga a quella del socio con la necessità – equitativa – di estendere al lavoratore il regime fiscale previsto per il socio, ferma restando la riconduzione di tali somme all’art. 95 t.u.i.r., e cioè la loro deduzione dal reddito d’impresa del datore di lavoro.

Questa ‘filosofia’ indubbiamente ispirò a suo tempo il regime previsto per le *stock option*; prevalentemente ragioni antiabuso (più o meno reali) hanno determinato l’abrogazione del regime di favore. La necessità di combattere gli eccessi o gli abusi non può, peraltro, determinare il completo abbandono dei trattamenti fiscali già a suo tempo previsti e che – come appena sopra accennato – rispondono innanzitutto a ragioni di equità e di parità di trattamento fra posizioni quanto meno, fra loro, paragonabili (si osservi che la partecipazione agli utili dei lavoratori significa dal punto di vista economico rinuncia da parte dei soci ad una quota dell’utile netto loro spettante).

Volendo recuperare tale ‘filosofia’, nella consapevolezza, peraltro, di evitare abusi, la partecipazione agli utili dei lavoratori (in ogni forma, diretta o tramite attribuzione di azioni o di altri strumenti partecipativi) potrebbe essere anche essa prevista nell’ambito della nuova ottica di relazioni industriali che valorizzino la partecipazione del lavoratore all’impresa e, dunque, come strumento remunerativo variabile di misurazione degli incrementi produttivi realizzati dai lavoratori. Insomma, anche per la partecipazioni agli utili dei lavoratori potrebbero prevedersi modelli che dispongano

L’APPLICAZIONE AGLI UTILI (SOTTO QUALSIASI FORMA – DIRETTA OD INDIRETTA – PERCEPITI DAI LAVORATORI) DELLO STESSO REGIME FISCALE PREVISTO PER GLI UTILI O LE PLUSVALENZE PERCEPITI DAI SOCI NEL LIMITE DI PERCENTUALI DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA (SENZA SOGLIE O LIMITI DI REDDITO), INDIVIDUATI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO O IN ACCORDI INDIVIDUALI PURCHÉ CON RIFERIMENTO A PARAMETRI OGGETTIVI DI INCREMENTO DI PRODUTTIVITÀ.

D. Total remuneration, solidarietà aziendale e previdenza ed assistenza privata.

In un'ottica di *total remuneration* cui si ispira la più evoluta nozione di retribuzione intesa come modello teorico di partecipazione del lavoratore all'impresa, componenti essenziali sono la previdenza e l'assistenza privata o, più in generale, modelli di *welfare aziendale*.

Concentrando l'attenzione sulla **previdenza privata** (che rappresenta attualmente il punto più evoluto di *welfare aziendale* disciplinato dal nostro ordinamento) il profilo di maggior interesse, nell'ambito delle relazioni industriali fra lavoratori ed aziende, appare quello della destinazione delle risorse alla previdenza privata o complementare.

È noto che dopo la riforma attuata dal c.d. Decreto Maroni (d.lgs. n. 252 del 2005), accanto alla destinazione del TFR, è prevista la possibilità di versare ai fondi pensione un importo non superiore a 5.164,57 Euro. Trattasi di plafond in cifra assoluta il cui superamento comporta l'indeducibilità dei contributi versati, salva l'esclusione da tassazione della quota di prestazione pensionistica complementare corrispondente ai contributi non dedotti.

In un'ottica di rafforzamento della previdenza complementare, da più parti è stato più volte invocato il superamento di tale limite solo in cifra assoluta a favore del limite percentuale (precedentemente previsto) o, ancor meglio, a fronte di un doppio limite, in cifra assoluta e percentuale, con applicazione del limite più favorevole (la deducibilità fiscale si applicherebbe, cioè, ai versamenti ai fondi pensione pari al 12% del reddito o comunque a 5.164,57 Euro⁵⁵).

⁵⁵ In effetti, la legge delega 23 agosto 2004, n. 243, sembrava andare in tale direzione.

In ogni caso, tenendo conto sia di tale esigenza di rafforzamento della previdenza complementare nel nostro Paese sia della più volte invocata nuova ottica di *total remuneration* cui si ispira una più evoluta nozione di retribuzione intesa come modello teorico di partecipazione del lavoratore all'impresa ed in cui uno degli elementi fondamentali è rappresentato dal *welfare aziendale*, si potrebbe ipotizzare il superamento dello sbarramento del plafond in cifra assoluta con riguardo almeno alla parte variabile della retribuzione collegata a parametri oggettivi di incremento di produttività. In sostanza, si potrebbe prevedere

L'APPLICAZIONE DEL REGIME DI DEDUZIONE FISCALE DEI CONTRIBUTI VERSATI AI FONDI PENSIONE, ANCHE OLTRE IL PLAFOND DI DEDUCIBILITÀ DI 5.164,57 EURO, PER UN IMPORTO PARI AL 12% DELLE COMPONENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE, INDIVIDUATI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO CON RIFERIMENTO A PARAMETRI OGGETTIVI DI INCREMENTO DI PRODUTTIVITÀ.

Prof. Fabio Marchetti

Avv. Federico Rasi

Avv. Luigi Sposato

- IV -

**INDAGINE SU COSTO DEL LAVORO, RETRIBUZIONE E
RELAZIONI INDUSTRIALI.**

VALENZA GIUSLAVORITISCA E POLITICHE DEI REDDITI⁵⁶

1. Osservazioni introduttive su costo del lavoro e retribuzione. Metodo di indagine e identificazione dell'ambito della ricerca. La flessibilizzazione dell'obbligazione contributiva tra decontribuzione e modulazione dell'aliquota contributiva.

Le relazioni industriali connotano la retribuzione, inserendo le regole che a essa si applicano, i principi ai quali le strutture retributive si informano e i contenuti, anche patrimoniali, di tali strutture nell'ambito di un sistema di singolare composizione dell'autonomia privata individuale con quella privata collettiva⁵⁷.

⁵⁶ Presentazione dell'Indagine - FONDAZIONE PER LA RICERCA GIURIDICO ECONOMICA SUGLI ENTI NON PROFIT E LE IMPRESE (R.E.I.) – Gli obiettivi, i contenuti e le linee direttrici della ricerca sono stati elaborati da Pasquale Sandulli e Michele Faioli. Michele Faioli ha redatto i paragrafi dal n. 2 al n. 8.

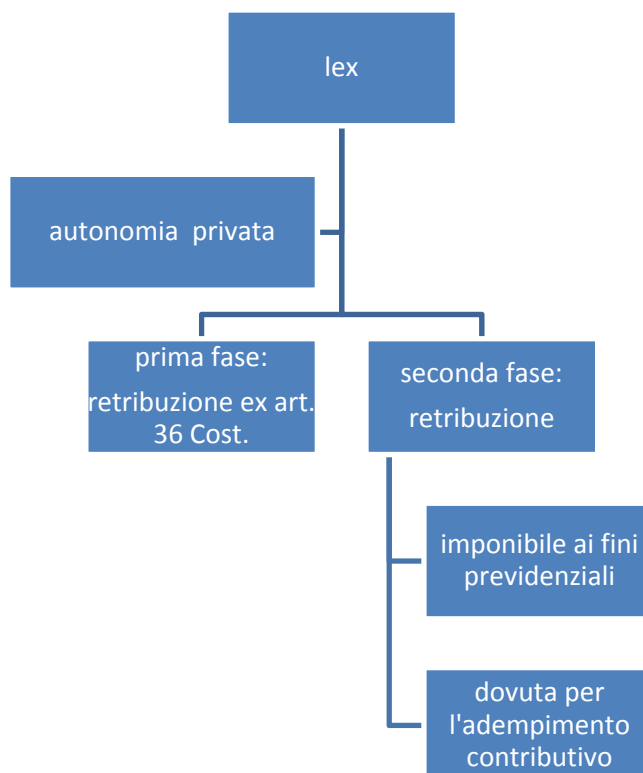
⁵⁷ Sull'incidenza delle relazioni industriali anche sulla retribuzione si v. l'elaborazione dei coniugi Webb S.- B., *Industrial Democracy*, Londra, 1920, ripresa recentemente in una lucida analisi sulla funzione delle organizzazioni sindacali, relativamente al sistema britannico, da Ewing H. D., *The Function of Trade Unions*, in *Industrial Law Journal*, 2005, fasc. 34, p. 1 - 22. Si v. anche Solow R. M., *The Labour Market as a Social Institutions*, Cambridge, 1990. Sulla composizione della dinamica tra autonomia individuale e autonomia collettiva si v. le osservazioni di Dell'Olio M., *La retribuzione tra legge, contrattazione collettiva e giurisprudenza*, in *Industria e sindacato*, 1980, fasc. 38, pag. 4; per la definizione degli aspetti problematici fondamentali della retribuzione sotto un profilo giuridico si v. in particolare Treu T., *Problemi giuridici della retribuzione*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1980, fasc. 5, pag. 1 – 58, Persiani M., *I nuovi problemi della retribuzione*. Saggi, Padova, 1982, e D'Antona M., *Le nozioni giuridiche della retribuzione*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1984, fasc. 22, pag. 269 – 302. Si v. anche Zoppoli L., *La corrispettività nel contratto di lavoro*, Napoli, 1991.



Le norme di legge, in questa visione, sono, infatti, poste in una **fase precedente** a questa singolare composizione tra autonomie, per chiara collocazione costituzionale, a rilievo primario ed inderogabile (art. 36 Cost.), di promozione della dignità personale e improntate a caratteri di proporzionalità su quantità e qualità del lavoro. Le norme di legge sono altresì poste in una **fase successiva** a detta composizione. Questa fase che è caratterizzata dalla fissazione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, convenzionalmente stabilita dalla legge (art. 12, l. 14.3.1959, n. 153), e dalla fissazione della retribuzione dovuta per l'adempimento dell'obbligazione contributiva, la quale – imponendo un minimale contributivo – conferma che “la retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni, stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ovvero da accordi

Per una recente analisi dei temi connessi alla retribuzione si v. Perone G., D'Andrea A., La retribuzione, in Vallebona A. (a cura di), I contratti di lavoro, Torino, 2010.

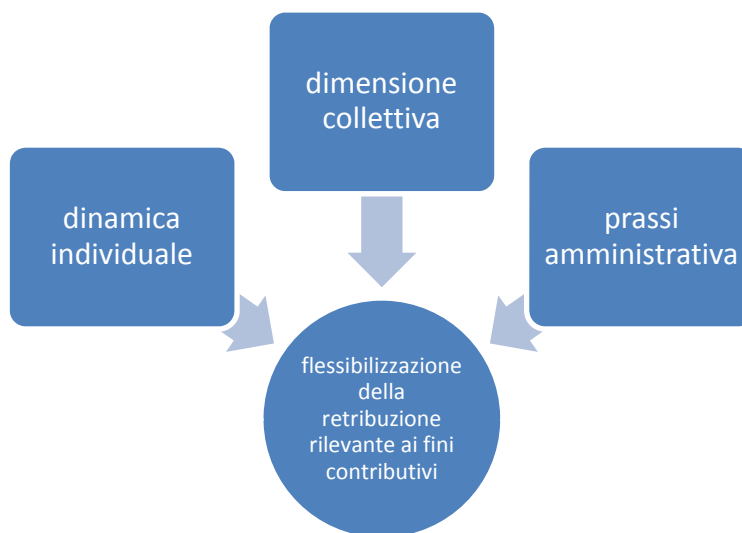
collettivi o individuali, qualora ne deriva una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (art. 1, l. 7.121989, n. 389).



Ed è questa seconda fase, stretta tra retribuzione imponibile per fini previdenziali e retribuzione dovuta a carattere previdenziale, quella che, nell'indagine che qui si intende svolgere, diviene centrale per esaminare la valenza giuslavoristica (in senso ampio) delle politiche dei redditi tese alla flessibilizzazione⁵⁸ della retribuzione rilevante ai fini previdenziali.

La disciplina limitativa della flessibilizzazione incide sulla dinamica individuale, sulla dimensione collettiva e sulla componente discrezionale del potere amministrativo.

⁵⁸ Il concetto è analizzato da Cinelli M., Politiche dell'occupazione e flessibilità previdenziale, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2000 fasc. 1, pt. 1, pag. 41 – 72.

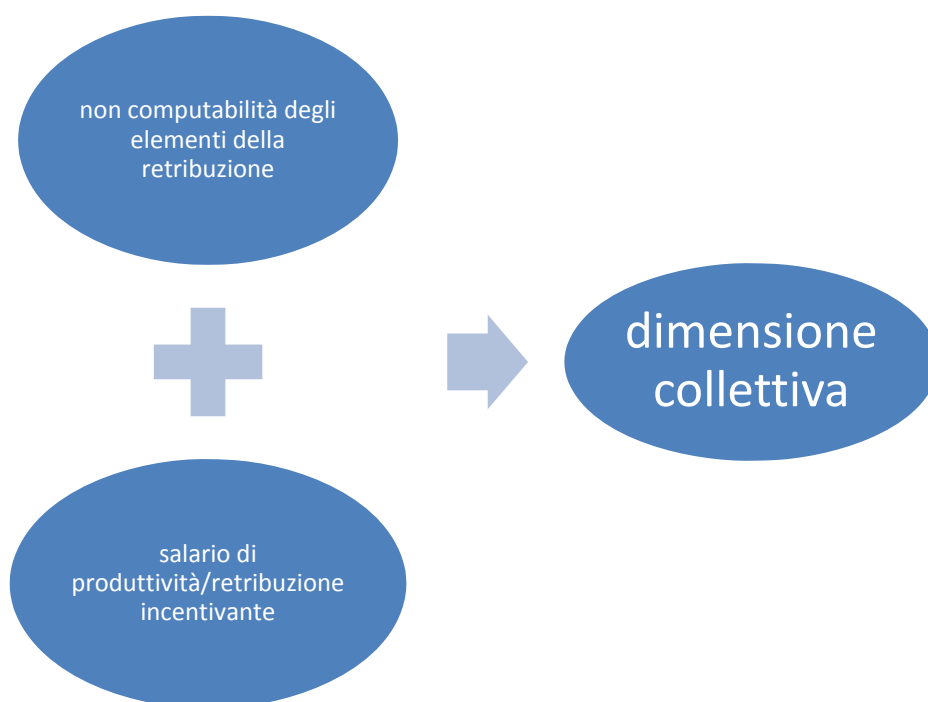


La **dinamica individuale** è correlata agli emolumenti, che erogati in relazione al rapporto di lavoro, possono essere esclusi dalla base imponibile per fini previdenziali – in conformità all’art. 12, l. 24.3 1959, n. 153, come novellato dall’art. 6, d.lg. 2.9.1997, n. 314 – dalle parti del contratto di lavoro.

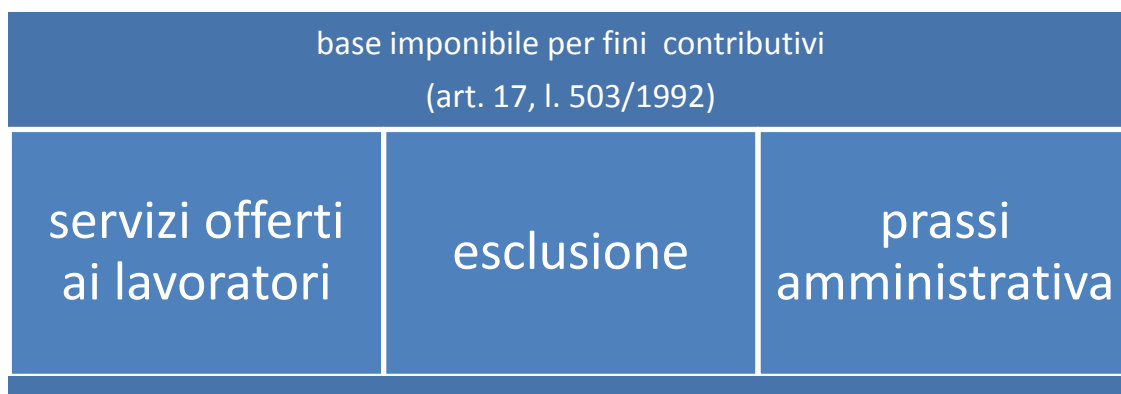
base imponibile per fini previdenziali (art. 12, l. 153/59)	
armonizzazione	elementi esclusi

La **dimensione collettiva** afferisce alla prevalenza delle clausole dei contratti collettivi nella definizione degli elementi della retribuzione, la quale “non può essere individuata in difformità dalle obbligazioni, modalità e tempi di adempimento come definiti negli accordi stessi delle parti stipulanti, in riferimento alle clausole sulla non computabilità nella base di calcolo di istituti contrattuali e di emolumenti erogati a vario titolo, diversi da quelli di legge,

ovvero sulla quantificazione di tali emolumenti, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti (art. 3, co. 1, l. 29.7.1996, n. 402) e al potere di individuare porzioni retributive, **dette anche salario di produttività/retribuzione incentivante, da sottrarre, anche parzialmente, all'obbligo contributivo** (art. 56, l. 17.5.1999, n. 144; art. 1, 67° co., l. 24.7.2007, n. 247; d.m. Lavoro e politiche sociali 7.5.2008; l. 24.7.2008, n. 126; d.m. 17.12.2009, d.l. 31.5.2010, n. 78 – l. conv. 30.7.2010, n. 122).



La **pubblica amministrazione**, mediante il potere discrezionale di cui è titolare, può escludere dalla base imponibile i corrispettivi di determinati servizi offerti ai lavoratori (art. 17, 1° co., d.lg. 30.12.1992, n. 503).

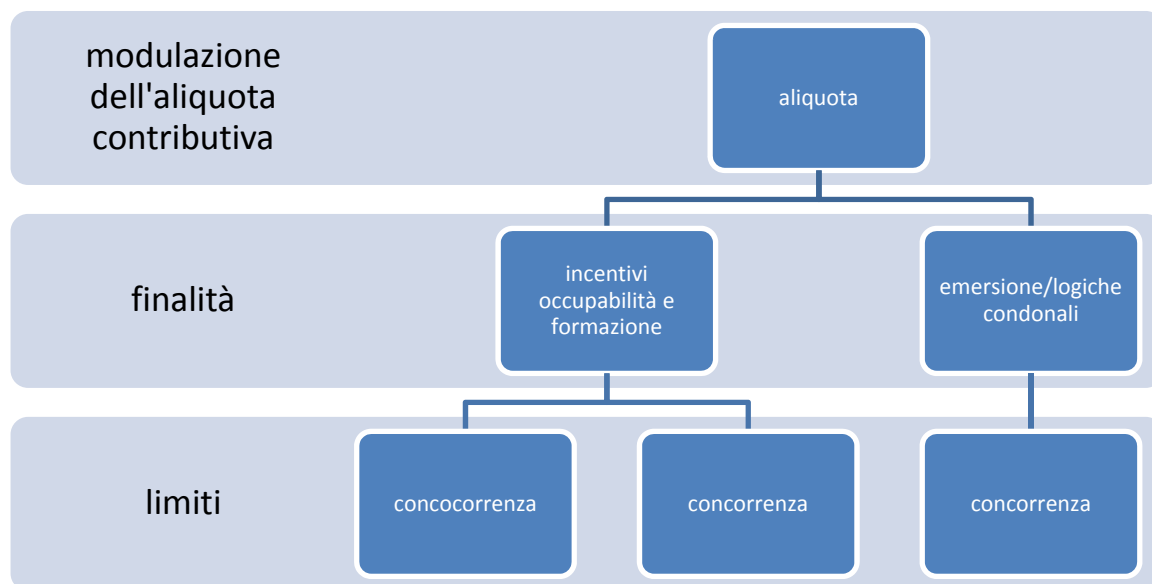


Elementi questi che, incidendo sulla **flessibilizzazione della retribuzione/base imponibile a fini previdenziali**, si discostano dai problemi della **modulazione dell'aliquota contributiva**, la quale, pur venendo assunta nell'ambito della riserva di legge di cui all'art. 23 Cost. (nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge), è generalmente posta dalla legge nelle competenze amministrative degli enti previdenziali.

La modulazione dell'aliquota contributiva, prima ancora di esser concetto giuridicamente rilevante, è tecnica di politica economica generale, collegata al bilancio statale, oltre che dell'ente previdenziale coinvolto, in ragione del sistema previdenziale a ripartizione, nel quale essa agisce.

La modulazione è tendenzialmente mossa verso l'alto, con effetti incrementativi del costo del lavoro; laddove l'aliquota sia stata modulata verso il basso, temporaneamente, per fini emersivi o promozionali della legalità, o ancora per incentivazione delle politiche occupazionali e formative, è collegata a determinati coorti di lavoratori.

Ed è qui che il diritto della concorrenza di matrice comunitario si scontra con le politiche di modulazione dell'aliquota (si v. il Reg. CE 6.8.2008, n. 800).



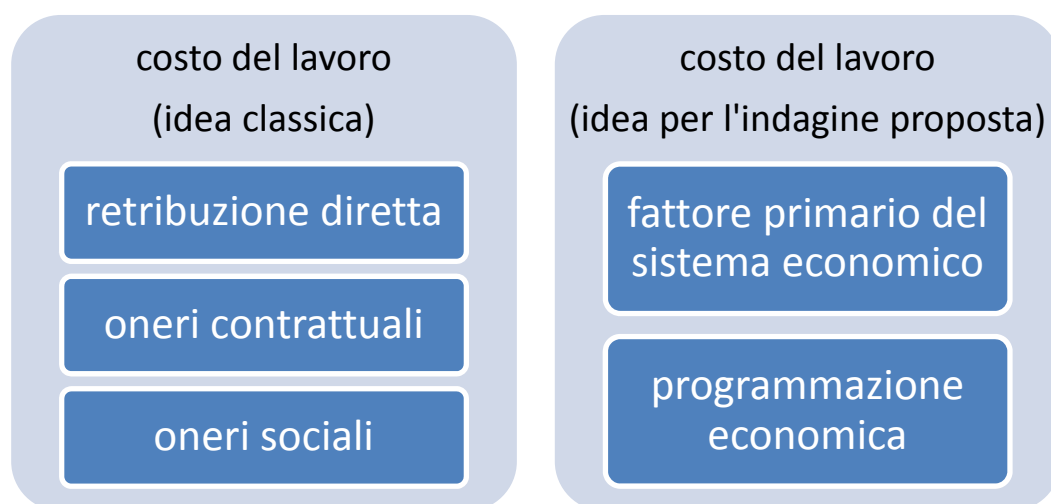
L'aliquota contributiva è parametrata al rischio esclusivamente nello schema dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. Il che, trasposto anche in altri schemi previdenziali, permetterebbe una più facile modulazione di essa, se correlata al rischio effettivo.

Flessibilizzazione, seppur per via endogena, e modulazione dell'aliquota contributiva possono essere intese, ciascuna nella propria proliferazione tipologica⁵⁹, più efficacemente se poste, secondo il metodo, delineato sin dall'inizio di questa ricerca, tra relazioni industriali, autonomia privata e costo del lavoro, il quale è inteso come la somma tra retribuzione diretta, oneri contrattuali e oneri sociali⁶⁰.

⁵⁹ Sgravi contributivi, fiscalizzazione oneri sociali, contratti di riallineamento, modelli condonali, incentivi economici per la formazione, per l'occupazione, etc. Per una sintesi si v. Tiraboschi M., *Incentivi alla occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, Torino, 2002.

⁶⁰ Circ. n. 56/E del 20.6.2002 – la retribuzione diretta è quella mensilmente corrisposta, ed è composta da una serie definita di voci (minimo contrattuale, indennità di contigenza, EDR, scatti di anzianità, lavoro straordinario); gli oneri contrattuali (o retribuzione indiretta) sono composti da tredicesima,

Di qui, dal **concetto di costo del lavoro**, si può accedere ad una idea più complessa, e pertanto più esaustiva, di ciò che non è “elemento del contratto individuale di lavoro, ma [...] fattore primario del sistema economico nella sua macrodimensione, e pertanto suscettibile di essere regolamentato nell’assetto normativo della programmazione economica: una programmazione, ovviamente non totalitaria, ma quale è compatibile con un sistema politico economico di equilibrato raccordo tra scelte rimesse alla libertà individuali e collettive, e scelte rimesse, in funzione dell’interesse generale, accuratamente filtrato, al legislatore”⁶¹.



Il **costo del lavoro**, inteso in questo senso, appare concetto più adeguato a comprendere le vicende collegate alla flessibilizzazione dell’obbligazione

quattordicesima, maggiorazioni per lavoro straordinario e turni, TFR, indennità varie supplementari (indennità di cassa), premi di produzione; gli oneri sociali comprendono i contributi a carico del datore di lavoro, stabiliti in percentuale della retribuzione diretta e degli oneri contrattuali, salvo il TFR.

⁶¹ Sulla nozione di costo del lavoro si v. in particolare, Sandulli P., Il costo del lavoro dall’accordo al decreto, in *Diritto del lavoro*, 1984, fasc. LVIII, pag. 14 – 27; tale nozione, sebbene impostata, anche in relazione alle riflessioni di Tarantelli E., *Politica del lavoro, congiuntura e relazioni industriali*, in *Diritto del lavoro*, 1984, fasc. LVIII, pag. 90- 97, sul c.d. lodo del 22.1.1983 e sul d.l. 15.2.1984, n. 10, i quali sono riferiti ad altro di tipo di fenomeno collegato al costo del lavoro (spinte inflazionistiche, crisi economica di quel periodo, ridefinizione dei ruoli delle parti sociali, etc.), è certamente punto significativo di partenza per le riflessioni che seguono.

contributiva, **anche nelle dinamiche industriali, aziendali, di distretto e/o di unità produttiva**⁶².

È, infatti, ormai noto che l'OCSE⁶³ consideri il costo del lavoro lo strumento principe per misurare l'effettiva produttività del lavoro in relazione al contesto economico e agli sforzi di ciascun lavoratore.

Per far uso di concetti economici, secondo l'OCSE un aumento del costo del lavoro non direttamente correlato all'aumento della produttività può determinare un aumento dei prezzi di produzione, e dunque un corroboramento degli altri indici di crisi.

Premesse queste che contribuiscono anche a **rafforzare l'idea dell'inefficacia dell'assimilazione fisco-previdenza per la radicalmente diversa funzione dei due interventi sociali.**

⁶² Si v. l'interessante recente ricerca di Schmieler J. F., Labor Costs and the Evolution of New Establishments, pubblicata come working paper in www.ilr.cornell.edu. In particolare l'A. analizza i temi del costo del lavoro riferiti alle differenziazioni tra unità di produzione di vecchia e nuova costituzione, rilevando che "using linked employer-employee data from Germany, [the papers] shows that starting wages in new establishments are 10 percent higher than in old establishments, a difference that persists even after controlling for detailed controls, including establishment and worker fixed effects. I find clear evidence that this difference is not compensation for unemployment risk or slower future wage growth. Instead I show that the difference is driven by, on average, high growth rates in new establishments as would be predicted by monopsonistic search models. Under the assumption that employment growth is the only driver of wage differentials between new and old establishments, it is possible to provide estimates of the labor supply elasticity to the firm. I use simulations to show that the positive labor supply elasticity can account for a significant part of the variation of the establishment size distribution with establishment age".

⁶³ OCSE, System of Unit Labour Cost and Related Indicators, 20.5.2010 in www.ocse.org ove si chiarisce che "Unit labour costs (ULCs) in the OECD area fell by 0.9% in the fourth quarter of 2009, the third quarter in a row. Large falls of 1.0%, 2.2% and 2.7% were recorded in the United States, Korea and Japan, respectively. Within Europe, changes in unit labour costs ranged from minus 4.4% in Denmark to 2.4% in Ireland. Since the start of the economic crisis in the third quarter of 2008, ULCs have shown divergent trends in European and non-European countries. They have risen by 4.6%, 4.5%, 3.7% and 2.3%, in the United Kingdom, Germany, Italy and France, respectively and have fallen by 2.4 % in the United States and 1.8% in Japan [...] Unit labour costs measure the average cost of labour per unit of output. They are calculated as the ratio of total labour costs to real output, or equivalently, as the ratio of mean labour costs per hour to labour productivity (output per hour). As such, a unit labour cost (ULC) represents a link between productivity and the cost of labour in producing output. An increase in unit labour costs indicates that growth in average employee compensation exceeds growth in labour productivity, which may create pressure on producer prices".

Peraltro la permanente operatività del distinto criterio di cassa per il primo, e competenza per il secondo, insieme con la presenza di numerosi elementi che differenziano in qualche modo le basi imponibili, e soprattutto l'aliquota unica per le contribuzioni (seppure variamente contraddetta dalla presenza di vaste aree/sacche di esoneri e di agevolazioni) costituiscono una spia della insofferenza del processo di assimilazione, di cui si ritiene debba denunciarsi la sostanziale inadeguatezza e l'utilità di un forte ripensamento in vista delle flessibilità retributiva anche a fini contributivi.



La filosofia, qualunque essa sia, che sta alla base delle scelte della fiscalità (e, per deprecoato riflesso, del sistema contributivo) è obnubilata da provvedimenti a pioggia, che hanno determinato volta a volta appesantimenti per ragioni di gettito, e vantaggi corporativi non sempre giustificati.

Le altalenanti disposizioni sulla retribuzione flessibile sono un esempio evidente di incertezza politica/legislativa.

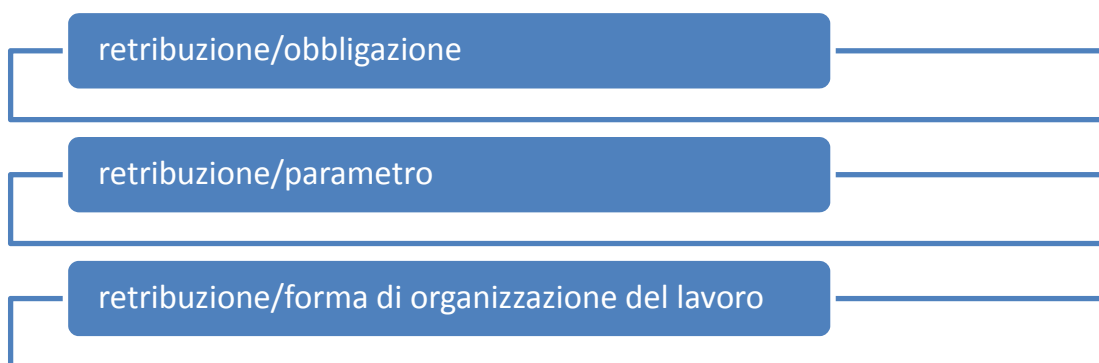
Una **politica promozionale della componente retributiva del sistema economico** (sia nel riflesso fiscale sia, con le doverose diversificazioni, in quello contributivo) deve avere il coraggio di assumere una linea incentivante compatibile e renderla effettivamente operativa, riservandosi una **sperimentazione obbligatoria di almeno un quinquennio**, al termine del quale ipotizzare eventuali **assestamenti**.

2. La nozione di retribuzione. Impostazione classica per il giurista (retribuzione/obbligazione; retribuzione / parametro; retribuzione / forma di organizzazione scientifica del lavoro). Idea sociologica nordamericana di “total remuneration / compensation”. Il piano Obama-Dodd sul “cap” ai livelli retributivi dei dirigenti e il caso Banca d’Italia. Retribuzioni ridotte in ragione della crisi (la manovra 2010 e il pubblico impiego). Il modello per introdurre la flessibilizzazione dell’obbligazione contributiva: il lavoratore che partecipa (retribuzione incentivante, partecipazione azionaria, solidarietà contrattuali in forma di previdenza e assistenza privata).

La retribuzione è ciò mediante cui il lavoratore si obbliga a collaborare nell’impresa (nozione di retribuzione/obbligazione ex art. 2094 c.c.)⁶⁴; la retribuzione secondo l’impostazione classica può altresì essere intesa, come rilevato nel paragrafo precedente, parametro utile per la misurazione della quantità di contribuzione previdenziale (retribuzione/parametro) **nonché - ed**

⁶⁴ Sulla visione civilistica della retribuzione si v. Dell’Olio M., I soggetti e l’oggetto del rapporto di lavoro: commento agli artt. 2094, 2095, 2099-2102, 2013 c.c. (Estratto da Trattato di diritto privato diretto da Rescigno P.), Torino, 1986, pag. 49 – 84, il quale evidenzia che la nozione di retribuzione (o retributività) è a monte di tutte le voci che compongono la struttura retributiva, aggiungendo che “essa va ricercata ed enucleata”, “individuata, proprio tendendosi conto della definizione legale di quello [del rapporto di lavoro ...], in ciò <<mediante cui>> il prestatore di lavoro <<si obbliga a collaborare nell’impresa>>” (pag. 60). In questo modo verrebbe in controluce l’idea di corrispettività tra retribuzione e collaborazione, la quale ricomprenderebbe anche le pause e i ritmi che le fonti reputano compatibili con le sospensioni del rapporto. Di qui l’A. muove la critica alla teoria dell’onniretributività (o “onniretributività” o ancora “onnirilevanza” di tutto a tutti gli effetti) concludendo che né la legge e né il contratto collettivo stabiliscono che tutto è sempre retribuzione a tutti gli effetti (pag. 60 – 61). Si deve distinguere secondo l’A. tra (i) ciò mediante cui ci si obbliga alla collaborazione, (ii) quello che è mezzo per agevolare l’adempimento dell’obbligazione, (iii) il rimborso e (iv) gli aspetti collaterali al lavoro (servizi e benefici erogati dal datore di lavoro per ragioni collegate alla prestazione o alla vita privata); in particolare si v. pag. 67 – 69.

è ciò che più interessa ai fini di questo studio - forma di organizzazione scientifica⁶⁵ del lavoro (retribuzione/organizzazione).

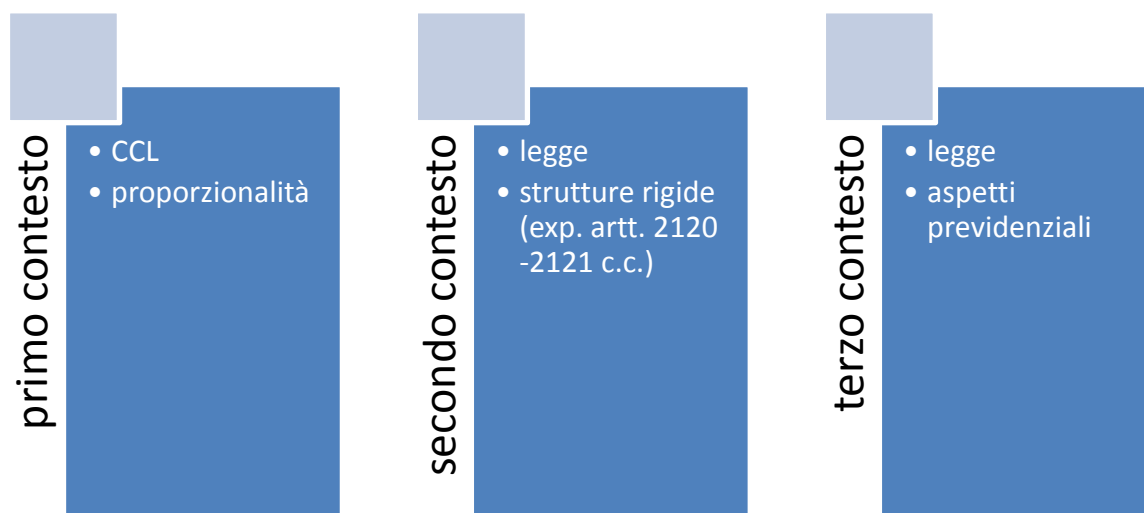


I contesti normativi⁶⁶ in cui la nozione di retribuzione/obbligazione si forma sono almeno tre: il primo attiene alle dinamiche interne del contratto collettivo il quale definisce le voci della retribuzione secondo logiche proporzionali della struttura salariale “globale” o “di fatto”; il secondo riguarda il sistema salariale collegato a misure di protezione a contenuto rigido (tra queste i trattamenti ex artt. 2120-2121 c.c., le maggiorazioni per lo straordinario, il sostegno per le

⁶⁵ L'organizzazione del lavoro è intesa in termini di “organizzazione scientifica del lavoro” da Giugni G., *Organizzazione dell'impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Impresa e società* (Scritti in memoria di Alessandro Graziani), 1968 fasc. 2, pag. 813 - 888, il quale riprende studi nordamericani sul tema.

⁶⁶ D'Antona M., *Le nozioni*, op. cit., p. 270. L'A distingue nell'ambito della retribuzione/obbligazione tra retribuzione strutturale (profilo qualitativo) e retribuzione quantitativamente rilevante per specifici fini (profilo quantitativo). La prima connotazione è relativa alla descrizione dei compensi che trovano causa nel rapporto di lavoro, essendo parte della struttura obbligatoria di esso (art. 2094 c.c. e art. 1325, n. 3, c.c.); la seconda connotazione è connessa al “segmento elementare della prestazione (ora, mese, settimana) secondo i congegni normativi che ne regolano l'ammontare in proporzione al quanto, al dove e al come della prestazione lavorativa” si v. pag. 280 - 281.

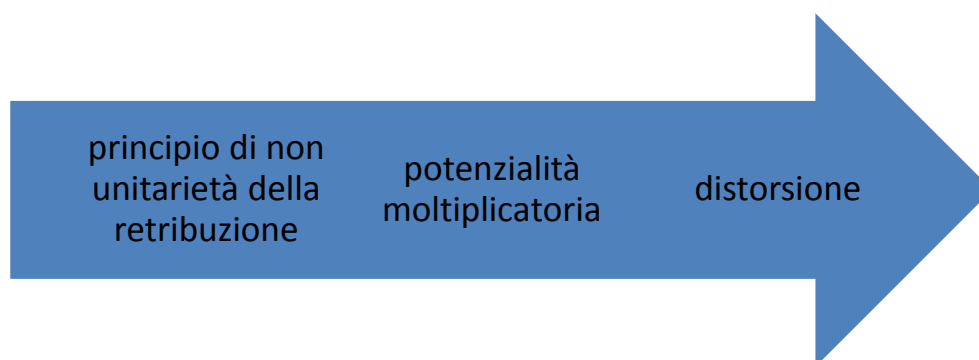
sospensioni del rapporto); il terzo concerne quanto già spiegato in premessa con relazione agli aspetti contributivi.



Ed è da questi contesti normativi plurali e non coincidenti che viene dedotta la **non unitarietà della nozione di retribuzione**⁶⁷ e, soprattutto, l'irrazionalità dell'applicazione del principio di onnicomprensività che determina un ampliamento difficilmente gestibile della nozione di retribuzione il quale "inserito nell'intricata morfologia retributiva del nostro sistema [...] si è dimostrato provvisto di una **potenzialità moltiplicatoria crescente**, contribuendo a sostenere quell'accentuato automatismo salariale e la crescita di

⁶⁷ Si v. la nota 2 e la nota 9 per i riferimenti bibliografici essenziali della dottrina; per l'evoluzione giurisprudenziale si v. le note 4 e 7 del saggio di D'Antona M., *Le nozioni*, op. cit., pag. 271 - 273, il quale, muovendo dalla sentenza Cass. 3.2.1978, n. 509, spiega efficacemente il senso che la giurisprudenza ha imposto all'unitarietà della retribuzione in ragione del principio di onnicomprensività, ritenuto purtroppo criterio di ascendenza costituzionale. Si v. anche Bianchi D'Urso F., *Spunti critici in tema di onnicomprensività e continuità della retribuzione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1983, fasc. 3, pag. 393 - 416. Del medesimo A. si v. anche *Onnicomprensività e struttura della retribuzione*, Napoli, 1984.

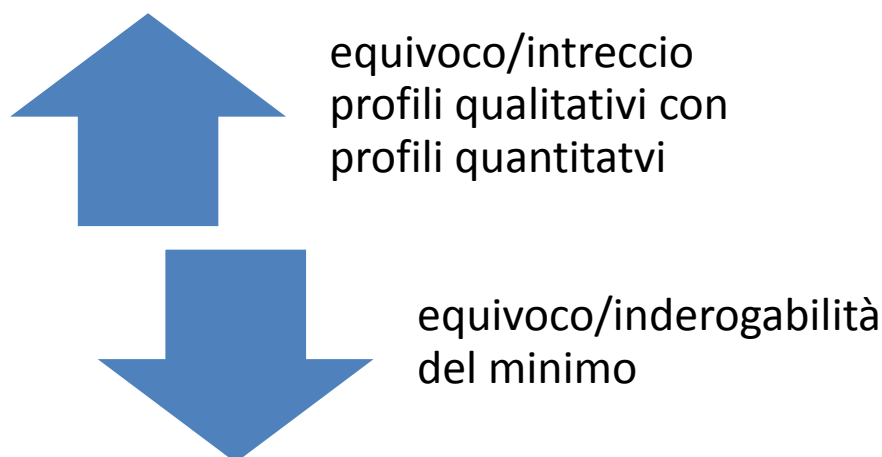
quegli elementi differiti o indiretti della retribuzione diventati nel tempo caratteri dominanti e distorsivi del nostro ordinamento”⁶⁸.



Distorsione che incide negativamente sulla competenza prioritaria del contratto collettivo di definire il quantum della retribuzione e, nel contempo, allontana il giudice da vicende negative aventi rilievo anche sociale non marginale (sottoretribuzione, sommersione del lavoro o di quote della retribuzione, disparità di trattamento retributivo per motivi odiosi, etc.).

Ma se “la misura e la composizione della retribuzione sono determinate e regolate dalla contrattazione collettiva” (art. 321 cod. nav.), come si spiega un modello ove sono presenti sovrapposizioni di norme di legge, storicamente eterogenee ed inconciliabili, allineamenti parziali tra legge e contratto collettivo, tendenze a imporre criteri di gerarchia discendente tra contratti collettivi di diverso livello, rigidità di origine giurisprudenziale su principi e tecniche (inderogabilità, onnicomprensività e unitarietà della retribuzione)?

⁶⁸ Treu T., Problemi, op. cit. pag. 38.

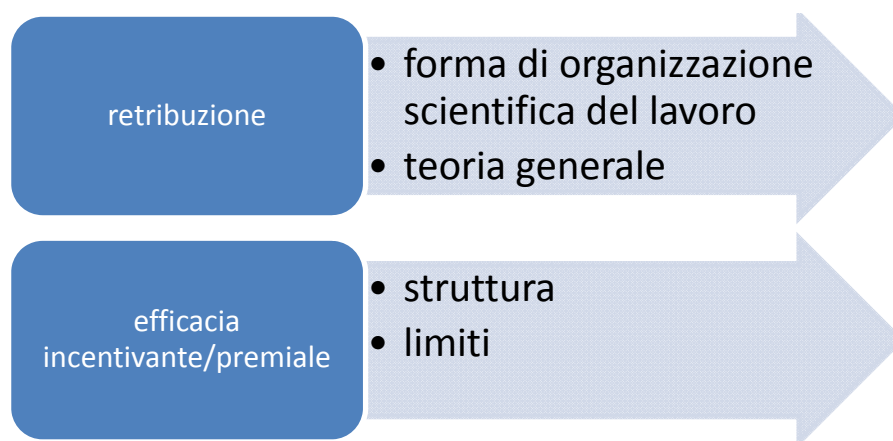


È l'equivoco che, essendo generato dall'intreccio dei profili qualitativi con quelli quantitativi della retribuzione, produce una cognizione semplificata del fenomeno, lontana dalla tesi secondo la quale "in un'economia di mercato, il lavoro è pagato dal lavoro, e tutto quanto compensa il lavoro subordinato, costituendo un costo per l'impresa, non può non riflettere un equilibrio, una <<proporzionalità>> con il <<valore>> economico complessivo che il rapporto di lavoro arreca al datore di lavoro"⁶⁹. Equivoco che ha trovato nell'appiattimento della giurisprudenza sulla inderogabilità, onnicomprensività e unitarietà della nozione di retribuzione una tecnica di controllo del delicato equilibrio tra proporzionalità (della retribuzione) ed effettività (della prestazione di lavoro). Da questo equilibrio, il cui fine è e resta, da una parte, quello di garantire la retribuzione dall'auto-erosione delle componenti interne (dirette, indirette, differite) e, dall'altra, quello di mantenere il valore reale della prestazione come indice per la retribuzione, si trae la definizione giurisprudenziale di retribuzione che viene intesa, per comune accezione globale, come corrispettivo dell'apporto del lavoratore alla formazione della ricchezza aziendale; il che nella logica redistributiva che connota la dinamica tra

⁶⁹ D'Antona, *Le nozioni*, op. cit., pag. 280.

salari e profitti. Equivoco che, muovendo dalla visione assolutistica - e non da quella più corretta di tipo relativistico-storicistico⁷⁰ - del criterio secondo cui alla legge compete stabilire il minimo inderogabile e al contratto collettivo solo il miglioramento di questo minimo, ha permesso di approdare alla legittimazione ex art. 41, 3° co., Cost. degli interventi pubblici⁷¹ che incidono indirettamente sulla contrattazione collettiva (indirizzo e coordinamento a fini sociali dell'attività economica pubblica e privata).

Diverse, per impostazione, origine e fine, dunque non assimilabili a quelli menzionate, sono le tecniche che utilizzano la **retribuzione come forma di organizzazione scientifica.**



Forma di organizzazione scientifica del lavoro è infatti considerata la retribuzione posta con funzioni di rilievo premiale/incentivante in ragione

⁷⁰ È l'idea di Mengoni L., Un nuovo modello di rapporto tra legge e contratto collettivo, in Jus, 1979, fasc. 1, pag. 116 - 121, secondo il quale questa distinzione di competenze ha valenza prevalentemente storica (pag. 118). La riflessione è svolta anche da Treu T., Problemi giuridici, op. cit., pag. 48, nota 100.

⁷¹ Tra questi interventi si potrebbero anche annoverare, per i fini di questo studio, le politiche fiscali di incentivazione al lavoro o le azioni pubbliche finalizzate a tecniche di decontribuzione.

della relativa duttilità ad essere anche strumento di definizione dell'inserimento professionale-comportamentale del lavoratore nel contesto lavorativo⁷².

Qui, imponendo una nota di metodo espositivo, con il termine **“retribuzione a rilievo premiale/incentivante”**, si intende la più ampia definizione di retribuzione che, per profili non solo giuslavoristici, ma anche di gestione delle risorse umane e dunque di relazioni industriali, possa ricomprendere ogni aspetto collegato alle mansioni (voci intrinseche) nonché gli elementi non collegabili direttamente alle mansioni (voci estrinseche); questi ultimi si assumono essere, però, indispensabili per la logica promozionale dell'operosità del lavoratore.

Si tratta di fenomeno a bassa regolazione; è invero prassi o gestione collettiva dei rapporti di lavoro riferita a quella porzione di retribuzione che è intesa in termini di modello di flessibilità utile a stimolare maggiore operosità dei lavoratori, con conseguente maggiore impegno ed attenzione. Il che viene normalmente inserito e definito da relazioni industriali di tipo collaborativo.

L'impegno volto a verificare questa impostazione si può meglio esplicitare facendo ricorso anche a rigorosi studi della **Harvard Business School**⁷³ che hanno provato a rispondere alla domanda “is pay an effective motivator? [...]”, affermando che **“pay-for performance systems indicates not that they are ineffective but rather that they are too effective: strong pay-for-performance motivates people to do exactly what they are told to do. Large**

⁷² Devaro J., A theoretical analysis of relational job design and compensation, in *Journal of Organizational Behavior*, 2010, fasc. 31, pag. 279 – 301. In particolare l'A. mette in luce che “(1) higher levels of relational architecture, and sometimes higher levels of compensation, yield greater worker effort, (2) the response of worker effort to an increase in the degree to which the worker values monetary compensation has an inverted-U shape, (3) increases in the price of the firm's service or product yield increases in compensation, and also changes in the provision of relational architecture that depend on the way in which both components of relational architecture affect the worker's cost of exerting effort”.

⁷³ Gli studi della Harvard Business School sono importanti (in particolare si v. Baker G. P., Jensen M. C., Murphy K. J., Compensation and incentives: practice vs. Theory, in *Journal of Finance*, 1988, fasc. XLIII, pag. 593 – 616) per rilevare gli spunti più interessanti in questa materia.

monetary incentives generate unintended and sometimes counterproductive results because it is difficult to adequately specify exactly what people should do and therefore how their performance should be measured. Moreover, merit-pay systems encourage employees to spend effort lobbying about both the specification and application of the system to measure and evaluate output”.

domanda

- pay is an effective motivator?
- efficacia incentivante/premiale della retribuzione
- il problema? It's too effective (Harvard Business School)

In questa medesima accezione, sebbene la visuale scelta sia opposta per le ragioni che si diranno, possono essere presi in considerazione i limiti ai livelli retributivi dirigenziali che recentemente, anche a causa della crisi finanziaria, nell’ordinamento statunitense sono stati elaborati⁷⁴. È il noto **Piano Obama-Dodd** il quale stabilisce un “cap” sulla retribuzione premiale/incentivante dei dirigenti di società che ricevono (hanno ricevuto) assistenza in relazione alla recente crisi finanziaria. I limiti possono essere suddivisi secondo due sezioni:

⁷⁴ Si v., in particolare, Dorff M. B., *Confident Uncertainty, Excessive Compensation & the Obama Plan*, in *Indiana Law Journal*, 2010, fasc. 85, pag. 491 – 552 e in *Southwestern Law School Working Paper No. 0916* - SSRN: <http://ssrn.com/abstract>, il quale descrive le ragioni, l'impostazione e le criticità del programma del Presidente Obama e del Senatore Dodd sul limite ai livelli retributivi dei dirigenti (“the Obama Plan's cap on pay is likely to prove effective in countering cognitive uncertainty, but it should be tailored to a corporation's particular circumstance and apply to performance pay as well [...] Dodd provisions' cap on performance pay are a step in the right direction, but contain loopholes likely to seriously dilute any predicted benefit”).

la prima, che contiene le misure più restrittive, riguarda le società che riceveranno “exceptional financial recovery assistance”; la seconda attiene alle società che beneficeranno del programma generale sui supporto⁷⁵.

Il **potenziale rivoluzionario delle scelte del governo statunitense è notevole**: si assume, in senso inverso alle regole del mercato del lavoro, seppur collegato esclusivamente, in questo caso, alla dirigenza di istituzioni finanziarie, che la retribuzione (il lavoro è pagato dal lavoro) può non essere sufficientemente adatta a determinare il bene “di ciascuno e di tutti”. Si impone, pertanto, mediante via legislativa, una razionalizzazione al sistema per il bene di ciascuno e di tutti.

È la **“sicura incertezza”**, secondo gli studiosi nordamericani, a guidare queste scelte. I limiti del Piano Obama-Dodd possono essere brevemente riassunti. In primo luogo non convince la misura fissa del “cap” (500.000 dollari, e perché non un milione di dollari?); in secondo luogo si tratta di norma che monoliticamente si applica a tutti i dirigenti di quelle imprese sottoposte alla normativa (la distinzione per complessità organizzativa gioverebbe); in terzo luogo viene meno il senso della retribuzione incentivante (perché sforzarsi di fare meglio? Perché non fare meglio ed esser pagati per risultati che possono essere valutati oggettivamente?).

⁷⁵ Dorff M. B., *Confident*, op. cit., pag. 36 descrive il contenuto della normativa: “The stricter rules for those receiving exceptional assistance consist of three major components: (1) a cap on compensation of \$500,000, (2) an exception for restricted stock or similar incentive program, and (3) a requirement for a “say on pay” by shareholders. The more permissive rules for companies participating in widely available relief programs are similar, but provide an additional exception to the compensation cap. Companies that wish to pay their senior executives more than \$500,000 per year (excluding restricted stock) may do so if they fully disclose the compensation to shareholders and “if requested” (presumably by the Treasury Department) provide an opportunity for a non-binding “say on pay” shareholder resolution. Both sets of rules will apply only to companies who receive assistance after the new rules were announced; companies the government shored up prior to the announcement – such as Bank of America and AIG – will not be required to comply. They also do not apply to companies who do not receive financial assistance. In addition, the rules by their terms apply only to “financial institutions”. Presumably, then, they will not apply to companies such as General Motors or Chrysler who have received substantial assistance (and will likely receive more) but are not financial institutions, although some reports indicate broader coverage was intended”.

Nella medesima logica, anche in ragione delle scelte del G20 di Pittsburg, **la Banca d'Italia, mediante Comunicazione del 28.10.2009**, ha sollecitato le aziende di credito a ritenere le politiche di remunerazione come “oggetto di ordinaria verifica nell’ambito del processo di controllo e valutazione prudenziale svolto dalla Vigilanza”.

Si vuole così alludere allo schema che rende possibile inserire, non solo per profili teorici, tali politiche nell’ambito dell’idea dell’organizzazione scientifica del lavoro.

Ed è dunque condivisibile la tesi⁷⁶ secondo cui “attraverso questo passaggio le pattuizioni individuali relative ai premi variabili assumono un rilievo nella complessiva organizzazione della banca attesa la loro idoneità ad incidere sulla stabilità di tale organizzazione e, quindi, sul corretto funzionamento della banche nel sistema economico”.

All’interno di questa impostazione si scorge il fascio di valutazioni che possono essere tratte dal fatto che la medesima Comunicazione del 2009 dispone che la retribuzione variabile “sia parametrata a indicatori pluriennali di misurazione della performance che devono riflettere la profittabilità nel tempo della banca ed essere opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, attuali e prospettici”.

In questa sede non si può non accennare, seppur si tratta di fenomeno che muove su direttrici diverse, **Pinsieme delle misure che la manovra 2010** contro la crisi (d.l. 31.5.2010, n. 78) ha introdotto nel pubblico impiego per

⁷⁶ Si v. Maresca A., Le forme storiche di trattamento retributivo: a tempo, a cottimo e con partecipazione agli utili, in dattiloscritto (pag. 19 – 20) del Convegno 22-23 aprile 2010, Accademia dei Lincei, “Il trattamento retributivo dei lavoratori, la contrattazione collettiva e la legge”. L’A., inoltre, cita i riferimenti normativi che hanno già introdotto misure assimilabili, seppur con diversi approcci, a quelle citate; si tratta in particolare dell’art. 3, 44° e 52° bis co., l. 24.12.2007, n. 244 (calmiere per retribuzioni di dirigenti di società pubbliche non quotate) e art. 18, 2° bis co., d.l. 25.6.2008, n. 112 sub l. 6.8.2008, n. 133 (per personale di società a partecipazione pubblica locale). Si v. anche l’art. 33 del d.l. 31.5.2010, n. 78 (l. conv. 30.7.2010, n. 122).

ridurre di alcuni punti percentuali e temporaneamente la parti retributive eccedenti un certo limite⁷⁷.

Piano Obama-Dodd	Piano Banca di Italia
<ul style="list-style-type: none">• impostazione• limiti	<ul style="list-style-type: none">• impostazione• limiti

Parimenti vanno segnalati i **rischi più ricorrenti della retribuzione che si pone in logiche organizzative di tipo premiale/incentivante**: il rischio di saper ben calcolare le performance del singolo e dell'organizzazione imprenditoriale, e del singolo in funzione dell'organizzazione imprenditoriale; il rischio di non sapere ben individuare l'intensità della retribuzione premiale/incentivante (su base individuale e/o collettiva); il rischio di non sapere ben determinare gli indicatori utili per la quantificazione (produttivi, organizzativi, settoriali, etc.); il rischio di una certa inefficacia rispetto alla produttività del singolo e dell'organizzazione imprenditoriale.

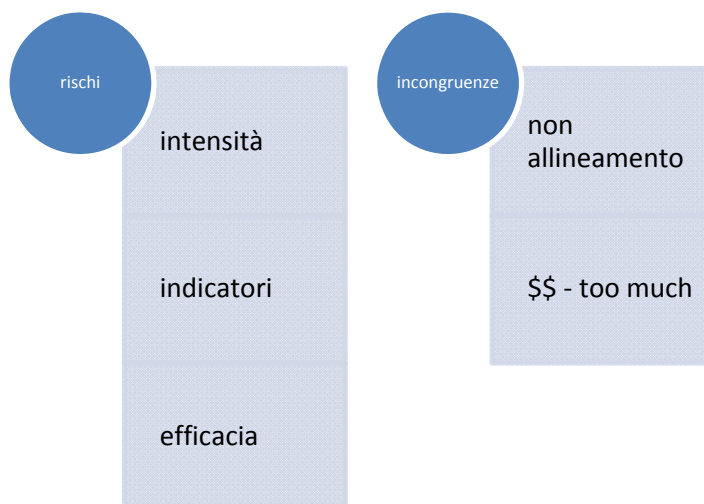
In questo, invero, e anche nell'analisi di altri fenomeni attigui all'organizzazione scientifica del lavoro, si può parlare del rapporto che sussiste tra attività umana, rendimento del singolo e rendimento della struttura organizzata, all'interno della quale il lavoratore opera⁷⁸.

⁷⁷ Si v. ad esempio l'art. 9, 2° co., o l'art. 6 del d.l. 31.5.2010, n. 78 (l. conv. 30.7.2010, n. 122).

⁷⁸ Si rinvia agli studi di Giugni G., *Organizzazione*, op. cit., pag. 865, 878, 879 e 881-883, 887, il quale, indicando l'oggetto della retribuzione a cottimo nel rendimento, offre una serie di valutazioni assai significative su questo concetto.

Si tratta, però, di un rapporto **che è stato considerato da alcuni economisti pieno di incongruenze**, soprattutto con riferimento alle posizioni dirigenziali nelle multinazionali⁷⁹. Non si spiega il collegamento tra mercato, anche settoriale, in defaticamento, successivamente alle crisi cicliche, e retribuzioni, individuali o di generalità di lavoratori, che controcorrente tendono a scavalcare l'assetto negativo in cui opera l'impresa.

⁷⁹ Gabaix X., Landier A., Why Has CEO Pay Increased So Much?, (May 8, 2006) MIT Department of Economics Working Paper No. 06-13, in SSRN: <http://ssrn.com/abstract=901826>, rilevano dati importanti sulle discrasie tra performance dell'impresa, performance individuali e mercato settoriale. Si v. inoltre Bebchuk L., Grinstein Y., The Growth of Executive Pay, Oxford Revue of Economic Pololicy, 2005, vol. 21, pag. 283 - 303; Dorff M. B., Confident, op. cit., pag. 25, riporta dati che si tramutano in valutazioni non positive sull'asserita relazione tra attività umana e rendimento organizzativo-individuale ("We should also be concerned that boards may be vastly overpaying for the talent they secure. CEO compensation has increased exponentially over the past several decades, far outpacing inflation or the increases in the salaries paid to lower level workers. As a result, while in the early 1980s public company CEOs earned an average of forty-two times what factory workers earned, now they earn some four hundred times as much as factory workers do. Perhaps even more troublingly, public companies increasingly pay their CEOs in ways that reward them regardless of the CEOs' performance. Traditional stock options, for example, often become more valuable for reasons completely apart from the company's performance. In 2005, when oil prices climbed dramatically, oil company stock prices rose commensurately. As a result, Ray Irani, the chief executive of Occidental Petroleum, received nearly \$63 million in compensation that year, the vast majority of which came from stock options. John Drosdick, Sunoco's chief executive, received almost \$23 million, again mostly in options. Yet neither company's chief executive caused the spike in oil prices that created their new wealth. Their stories are far from unique. Option holders often benefit greatly from general increases in the stock market due to an expanding economy or lower interest rates, which are factors having nothing to do with individual performance. Uncertainty suffuses the hiring and compensation processes, and there seems little cause to suppose that directors are immune from the heuristics and biases that handicap the rest of us when coping with the unknown".)



Certamente non è questione di rendimento dell'individuo o di una generalità di lavoratori; non è neanche la spinta dell'impresa verso obiettivi di miglioramento, per logiche premiali o di impulso.

Non si può neanche sostenere che si tratti dell'applicazione pratica di una certa idea, a forte rilievo sociologico, di retribuzione (detta “**total remuneration**” o “total compensation”), la quale impone una nozione di retribuzione che ricomprende, per finalità di valorizzazione di ogni proprio aspetto intrinseco, anche ciò che della retribuzione, intesa come obbligazione, ha solo un labile riferimento. In essa, infatti, vi rientrano non solo le voci che riguardano il lavoro effettuato (“cash”) e i benefici relativi a gestioni di azionariato/opzioni (“direct compensation”), ma anche l'insieme dei servizi posti in essere direttamente o indirettamente dall'impresa. Il che, una volta sommato, determina la nozione di “total remuneration”⁸⁰.

⁸⁰ È questa tecnica che viene generalmente utilizzata per presentare al lavoratore il “pacchetto” offerto per l'assunzione. L'idea di total remuneration deve essere configurata come schema meramente classificatorio dell'insieme retributivo, nella componente intrinseca (collegamento alle mansioni) ed in quella estrinseca (assenza di collegamento con le mansioni).

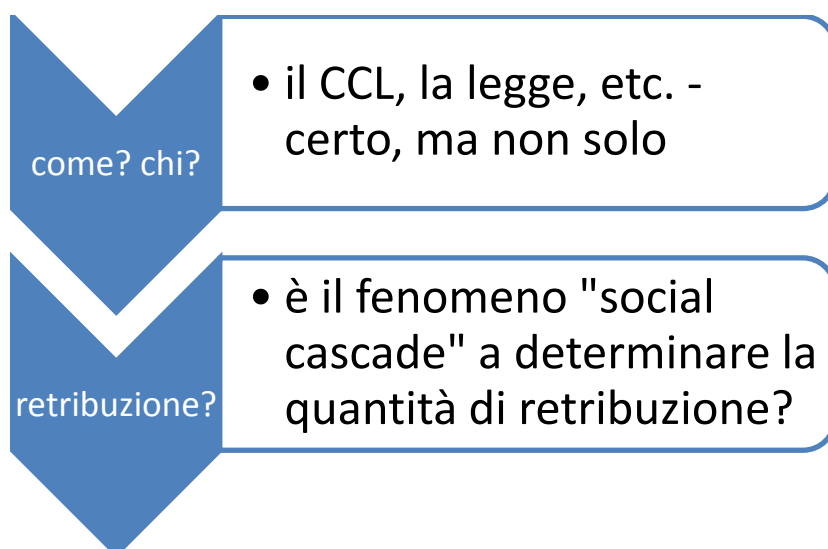
Common Examples	Reward Elements	Definition	
<ul style="list-style-type: none"> • Retirement • Health & Welfare • Holidays • Cars 	Benefits	Total Remuneration	
<ul style="list-style-type: none"> • Stock / Equity • Performance Shares 	Long Term Incentives		Total Direct Compensation
<ul style="list-style-type: none"> • Annual Incentive • Bonus/Spot Awards 	Short Term Variable		Total Cash
<ul style="list-style-type: none"> • Base Salary • Regional Allowance 	Base Salary		

Ed è al riguardo di ciò, escludendo dal campo di analisi, almeno per il momento, che l'art. 2099 c.c., stabilisce che il lavoratore "può" essere retribuito con partecipazioni o prestazioni in natura, si vuole porre l'attenzione sull'osservazione secondo cui la **retribuzione a rilievo incentivante/premiale assurge, non solo per i dirigenti, nel nuovo contesto delle relazioni lavorative, a principale strumento gestionale delle risorse umane**, mediante il quale si pone mano all'organizzazione (o a una certa organizzazione) scientifica del lavoro.

È indubbio che i lavoratori, ed in particolare quelli posti nelle posizioni dirigenziali, siano assunti sulla base di informazioni che il datore di lavoro attinge dai curricula o da altre fonti di informazione. È altresì indubbio che queste informazioni mai potranno garantire al datore di lavoro, pur essendo esse certificate da elevatissimi livelli di rendimento del soggetto per altre istituzioni, o da diplomi, corsi di studio, università, etc., un collegamento certamente proficuo tra lavoratore e organizzazione imprenditoriale. Potrebbe, come accade, esserci stato qualche errore di valutazione o verificarsi un collegamento con risultati scarsi o insoddisfacenti per il datore di lavoro.

Tuttavia, sebbene quanto detto possa apparire quasi ovvio, non stupisce il fatto che per prassi nell'assunzione del personale dirigente si determini la retribuzione (anche intesa come "total remuneration") per attrarre il soggetto che appare il più adatto allo svolgimento di quelle mansioni. La retribuzione, in questo senso, essendo svincolata dal lavoro effettuato, e per alcuni versi anche dal lavoro da effettuare, diviene nel contempo (i) strumento per appagare il bisogno di certezza che quel dirigente offre a coloro che debbono scegliere nonché (ii) prova di aver scelto bene.

Maggiore è la retribuzione, maggiore è quella certezza.



Dagli economisti più attenti a questi fenomeni questa operazione viene ricondotta al c.d. effetto della **cascata sociale**⁸¹, secondo il quale si ripete il comportamento della maggioranza, pur possedendo informazioni utili che potrebbero far evitare gli errori della maggioranza. Si sceglie, dunque, di erogare compensi elevati perché anche altri avrebbero fatto così in situazioni analoghe.

⁸¹ Anderson L.R., Holt C. A., Classroom Games: Information Cascades, Journal of Economic Perspectives, 1996, vol. 10, pag. 187 - 193

Su questi **errori** vanno a confluire anche **determinazioni ordinarie**: la **proporzionalità (elemento caratterizzante della retribuzione)** viene **collegata alla progressività del sistema fiscale, incidendo per riflesso, seppur marginalmente, anche su quello contributivo.**

Di essa, infatti, si deve notare l'influenza sul sistema previdenziale che, come è noto, non distingue tra le porzioni retributive variabili di quei soggetti che sono ad elevata potenzialità retributiva e le porzioni retributive variabili di altri soggetti a media-bassa potenzialità retributiva, se non nella misura del **massimale contributivo⁸², il quale ha come funzione l'appiattimento entro una certa soglia dell'adempimento dell'obbligazione contributiva.**

Ed è qui che si deve sciogliere il nodo tra rendimenti individuali e rendimenti dell'organizzazione, anche in visione prospettica e con riferimento alla necessità di **flessibilizzare** l'obbligazione contributiva per ragioni promozionali del lavoro.

La possibilità che si offre attiene a due visioni: **la prima riguarda il calcolo della contribuzione sulla retribuzione a rilievo incentivante/premiale, per finalità organizzative**, che è ovviamente al di là del minimo stabilito dal contratto collettivo; **la seconda attiene ad un modello teorico di partecipazione del lavoratore**, in parte già sperimentato e studiato, utile per analizzare gli interventi regolamentativi sulla **flessibilizzazione della base imponibile o modulazione dell'aliquota contributiva.**

⁸² Si v. art. 2, 18° co., l. 8.8. 1995, n. 335.

calcolo della contribuzione sulla retribuzione

- formula

modello partecipativo

- idea

Il calcolo della contribuzione sulla retribuzione a rilievo incentivante/premiale dovrebbe essere impostato in funzione della media pluriennale (di breve limitazione – 4/5 anni) degli utili aziendali, in ragione della media medesima di aziende dello stesso settore. La proporzionalità, che è concetto in sé arbitrario rispetto alla porzione retributiva incentivante/premiale, verrebbe in questo modo a definirsi anche in relazione alla contribuzione.

Prendendo spunto da riflessioni già autorevolmente svolte⁸³ si potrebbe ritenere la **contribuzione (“SC”)** come **variabile da collegare al fattore**

⁸³ Dorff M. B., Confident, op. cit., pag. 42, spiega in questo modo l'impostazione che qui si arricchisce di osservazioni di carattere contributivo:

$$y = \frac{C + K}{\Sigma MCI_y} \frac{MCC_y}{MCI_y}$$

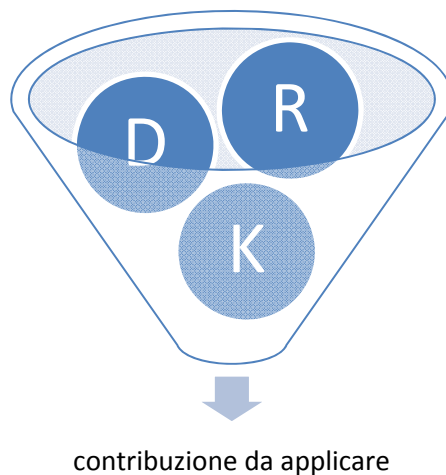
inoltre l'A. chiarisce che - “C” and “K” in this formula are constants chosen to set the compensation at the politically desired level and could be adjusted annually for inflation. “C” represents some minimum compensation that heads of even the smallest company could collect. “K” is a multiplier that will determine the impact of company size. “Y” measures the year, from two years previous to two years subsequent to the current year, with year 0 as the current year. “MCCy” represents the market capitalization of the company in year “Y.” MCIy represents the average market capitalization for companies in the same industry in year “Y.” A five-year average like this should be much more difficult for executives to manipulate than a single quarter’s financial results, so this proposal should not suffer

“K” (v. formula in nota – **K è il moltiplicatore retributivo in funzione delle dimensioni aziendali**).

“SC” verrebbe, dunque, modulata sul singolo caso, verso valori crescenti o decrescenti, in relazione alla potenzialità aziendale, la quale è certamente data dalle dimensioni aziendali (“D”), da intendersi qui come parametro non solo (o non più) vincolato alla forza lavoro impiegata⁸⁴, ma anche dalla crescita effettiva di medio periodo (ad esempio, quinquennale) spinta da quel lavoratore o da quei lavoratori (“R”).

from the same defects as conventional stock options. In order to better align executives' incentives with shareholders' interests, the five-year period could include future years as well, with some portion of compensation withheld until those years' results are known. Basing compensation on a moving average of executive compensation would reward with raises executives who succeeded in growing the company and enriching shareholders, achieving some alignment of executives' and shareholders' interests. Adjusting the compensation relative to the industry's performance as a whole prevents managers from receiving rewards (or salary cuts) just because the industry as a whole is experiencing a favorable economic climate (such as high oil prices). Executives should be barred from unwinding these incentive effects through derivatives trading. Other corporate characteristics could certainly be used in addition to or instead of market capitalization, but to avoid the impact of confident uncertainty, the formula should be restricted to objectively measurable criteria. Permitting boards to reward abstract skills such as leadership would reopen the door to excessive compensation. The second modification that should be made is to apply the compensation limits as broadly as legally permissible under the Commerce Clause, if possible to all companies, whether public or private, that do business in the United States or are listed on a United States”.

⁸⁴ È ormai oggettiva la necessità di superare il criterio quantitativo/per numero dei lavoratori imposto dalla prevalente legislazione. Il che sarebbe ancor più vero nel caso di riforme dell'aspetto contributivo. Studi di economia aziendale e diritto del lavoro dovrebbero individuare ulteriori criteri da mescolare a quello classico del numero dei lavoratori.



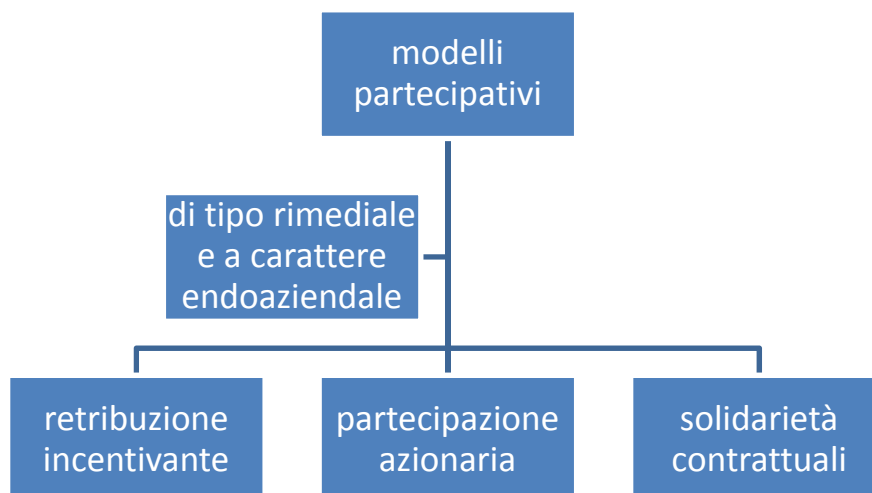
contribuzione da applicare

Ma **tutto ciò non basterebbe in ogni caso**; la forza di queste idee deve derivare soprattutto da un **modello teorico di partecipazione del lavoratore**⁸⁵.

Tale **modello teorico** si può incardinare nella realtà sociale mediante **tre percorsi**:

1. **la retribuzione incentivante o per premi,**
2. **la partecipazione azionaria,**
3. **gli schemi di solidarietà contrattuale in forma di previdenza ed assistenza privata.**

⁸⁵ Sulla relazione tra contratto di lavoro e modelli partecipativi si v. Pedrazzoli M., *Democrazia industriale e partecipazione*, Milano, 1985. Dello stesso A. si v. anche, *Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un'idea*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2005, fasc. 1, pag. 428 – 453, il quale rileva che la partecipazione in senso proprio comporterebbe una modifica radicale della costituzione economica, verso assetti e regimi riservati ex art. 46 Cost. alla sola legge. Si v. anche Pizzoferrato A., *Partecipazione dei lavoratori, nuovi modelli di governance e democrazia economica*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2005, fasc. 1, pag. 243 -269. Per una visione recente e completa dei temi della partecipazione si v. le relazioni di Zoppoli L. e Olivelli P. in www.aidlass.org – atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Lecce, 27-28 maggio 2005 (anche in *AIDLASS, Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione di impresa*, Milano, 2006). Si segnala inoltre il fasc. 1 del 2010 della *Rivista delle relazioni industriali*, il quale raccoglie in sezione monografica ricerche e interventi sulla partecipazione dei lavoratori.



L'Europa spinge verso **modelli partecipativi essenzialmente di tipo rimediale**; il che significa porre in essere misure che superino le asimmetrie informative⁸⁶ del mercato del lavoro, secondo logiche di ripristino o di offerta dei dati che possono essere utilizzati dai lavoratori per conoscere le sorti dell'organizzazione datoriale, l'assetto gestorio e i piani di rilancio, eventualmente proposti. Non ricompresi da questa definizione del fenomeno sono i modelli partecipativi inerenti al perimetro esterno dell'impresa, i quali sono riferiti alla presenza di rappresentanti delle parti sociali in istituzioni pubbliche⁸⁷.

⁸⁶ Finkin M. W., Introduction on informational asymmetries in the labor market, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2005, 22, 433. Si v. anche Faleri C., *Asimmetrie informative e tutela dei prestatori di lavoro*, Milano, 2007; per una disamina delle direttive e delle discipline sui diritti di informazione si v. Ficari L. (a cura di), *Società Europea, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori*, Torino, 2006.

⁸⁷ Per una sintesi sul tema si rinvia a Panunzio S.P., *Sulla partecipazione del sindacato a funzioni pubbliche*, in *Diritto e Società*, 1974, p. 55 - 127. Si v. Santoro Passarelli F., *Sindacato e funzione pubblica*, in *Aspetti e tendenze del diritto costituzionale. Scritti in onore di Costantino Mortati*, vol. LII, Milano, 1977; Perone G., *Partecipazione del sindacato alle funzioni di pubbliche*, Padova, 1972; Mengoni L., *La partecipazione del sindacato al potere politico dello stato*, in *Diritto e valori*, 1985, Bologna; Sandulli P., *L'azione sindacale. Premessa. La contrattazione collettiva e l'azione sindacale di partecipazione*, Estratto, Giuffrè, Milano, 1970; per riflessioni più recenti si v. anche Mattarella B. G., *Sindacati e pubblici poteri*, Milano, 2003.

È inarrestabile, secondo alcuni⁸⁸, la marcia normativa verso i modelli partecipativi endoaziendali in ragione dell'apporto di essi a “tecniche di regolazione degli interessi” che possono apparire maggiormente adatte (“fluide”) a dare sostanza ai diritti dei singoli e dei singoli organizzati.

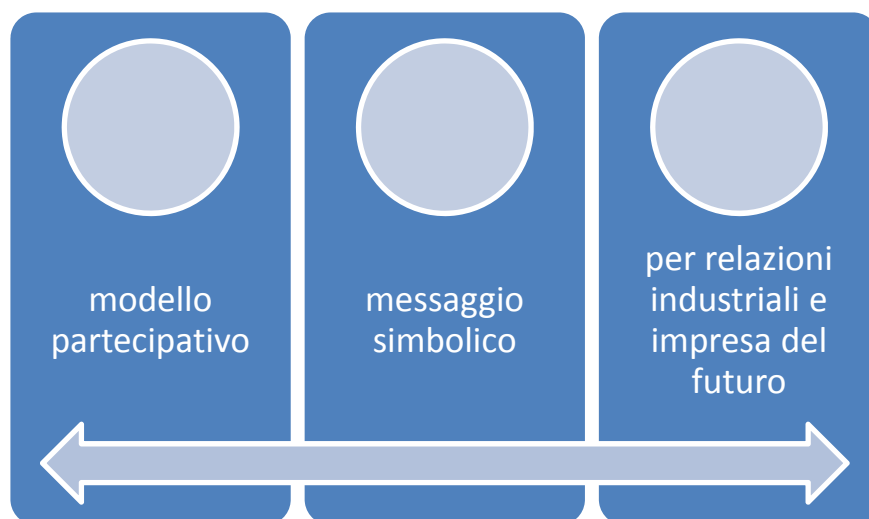
Può, dunque, entrare a pieno titolo in questi discorsi la nozione di **modello partecipativo endoaziendale**, la quale viene colta dalla Corte costituzionale⁸⁹ nell'incastro tra competenza esclusiva dello Stato (ordinamento civile) e competenza concorrente Stato-Regioni (tutela del lavoro): è **modello partecipativo l'insieme delle misure volte a rafforzare le “relazioni industriali, senza modificare gestioni o assetti imprenditoriali e senza incidere sul rapporto di lavoro [...]”**.

Il modello partecipativo si pone nel solco di quelle elaborazioni che ritengono la regolazione di questa materia un **messaggio simbolico** per le relazioni industriali e per l'impresa del futuro, socialmente responsabile e all'interno di economie sociali di mercato⁹⁰.

⁸⁸ Zoppoli L., Modelli partecipativi e tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2010, fasc. 1, pag. 19 – 36. L'A., ripercorrendo le normative nazionali e comunitarie, i progetti di legge, le proposte sulla partecipazione, distingue tra modelli partecipativi di tipo “a) forte/cogestionale; b) debole/codeterminativo; c) cooperativo volontaristico; d) settoriale (terzo settore); e) proprietario; f) sovranazionale/transnazionale; g) dimensionale”. L'A., inoltre, cogliendo alcune criticità nelle tesi del Prof. Ichino (www.pietroichino.it) sulla distinzione tra modello di contratto di lavoro “assicurativo”, che permette il riconoscimento di diritti, e modello di contratto partecipativo, che vede il lavoratore protagonista e compartecipe, ai quali sono riferiti due modelli di relazioni industriali, uno di tipo conflittuale (per il modello assicurativo) e l'altro di tipo collaborativo (per il modello partecipativo), conferma la propria impostazione secondo cui il tema della partecipazione del lavoratore deve essere scisso dai più complessi argomenti riguardanti la teoria della fattispecie di contratto di lavoro.

⁸⁹ V. la sentenza della Corte cost. 16.6.2005, n. 231 mediante la quale è stata dichiarata incostituzionale la norma della l. 24.12.2003, art. 4, 113° e 114° co., che stabiliva un fondo per incentivare la partecipazione dei lavoratori alle imprese.

⁹⁰ Treu T., Le traiettorie della partecipazione nel caso italiano: un'occasione di modernizzazione, in *Rivista delle relazioni industriali*, 2010, fasc. 10, pag. 81 – 107, il quale rileva che la partecipazione è una componente importante dell'economia sociale di mercato perché “contribuisce a configurare un'impresa responsabile e non speculativa”.



Del resto la concorrenza internazionale promuove l'idea secondo cui coinvolgere i lavoratori possa essere di maggiore beneficio per l'impresa la quale, intendendo non limitare attinenze più collaborative con i propri dipendenti, dovrebbe puntare su schemi di regolazione delle relazioni industriali più complesse di quelle che il contratto collettivo offre⁹¹.

La struttura tipica e logica della partecipazione dei lavoratori, se intesa nel senso appena riportato⁹², permette di registrare non solo l'origine della

⁹¹ Si v. il caso del sindacato nordamericano "Change to Win", ben riportato da Berta G., Un new deal per i sindacati, in *Il Sole24Ore*, 15 maggio 2010, pag. 11.

⁹² Il concetto di partecipazione viene generalmente colto dalla dottrina in termini strettamente dogmatici, tratti dalla legislazione comunitaria in materia di informazione, consultazione e partecipazione. Tra questi si rinvia a Olivelli P., La partecipazione dei lavoratori tra diritto comunitario e ordinamento italiano, in *Rivista di diritto delle relazioni industriali*, 2010, fasc. 1, pag. 36 – 59, la quale ricostruisce la partecipazione, facendo riferimento alla disciplina comunitaria (pag. 42), come "qualcosa di ulteriore rispetto all'informazione e consultazione" (pag. 48) e in una "dimensione ultraindividuale e lato sensu collettiva" (pag. 57); Napoli M., La discussione parlamentare sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese : la via del sostegno tributario, in *Rivista di diritto delle relazioni industriali*, 2010, fasc. 1, pag. 72 – 80, il quale, richiamando gli studi di Corti M., Il caso della società europea. La via italiana alla partecipazione di fronte alle sfide europee (commento al d.lgs. 19 agosto 2005, n. 188), in *Le nuove leggi civili commentate*, 2006, fasc. 2, pag. 1393 – 1512, considera partecipazione l'"influsso dei lavoratori mediante la presenza negli organismi di gestione dell'impresa" (pag. 74); Proia G., La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive. Analisi della normativa interna, in *Rivista di diritto delle relazioni industriali*, 2010, fasc. 1, pag. 60 – 71, il quale distingue tra partecipazione debole (sistema nazionale

flessibilizzazione della base imponibile o della modulazione dell'aliquota contributiva, ma anche il funzionamento di esse.

Consente, in altre parole, di costruire, ed in prospettiva di assumere, il **peso del mantenimento concettuale di quelle operazioni che, incidendo sull'obbligazione contributiva, meritano di essere considerate utili a premiare il lavoro**⁹³.

La retribuzione incentivante, la partecipazione azionaria e gli schemi di solidarietà contrattuale in forma di previdenza ed assistenza privata sono considerati, nell'ambito di questa indagine e per le ragioni esposte, **i modelli partecipativi che riconoscono il lavoro, premiando e incoraggiando contegni di operosità.**

Modelli partecipativi, che di là dalla connotazione di matrice nazionale o comunitaria, di là da quella condizione necessaria, ma non sufficiente, della retributività⁹⁴, **sono le voci principali del rafforzamento delle relazioni industriali, nella prospettiva indicata dalla giurisprudenza costituzionale citata e dalle parti sociali nell'Avviso comune in materia di partecipazione del 9 dicembre 2009**⁹⁵.

Pertanto da essi muoverà l'analisi che segue.

definito negli anni⁷⁰ del secolo scorso) e partecipazione forte (sistema comunitario), mettendo in rilievo l'influenza europea nel passaggio da un modello all'altro.

⁹³ Premiare il lavoro è in sintesi la suggestiva tesi di Phelps E.S., *Premiare il lavoro. Come dare opportunità a chi rischia l'emarginazione*, Bari, 1999.

⁹⁴ Dell'Olio M., *I soggetti*, op. cit. pag. 62. Si v. la nota 104 che richiama studi di Pera e Treu sul tema.

⁹⁵ Tale Avviso utilizza persino l'espressione "economia della partecipazione", impegnando le parti ad avviare un monitoraggio sulle pratiche partecipative, il legislatore nell'astenersi per un certo tempo da iniziative di sorta, e il ministero del lavoro all'elaborazione di un "Codice della Partecipazione".

3. Il lavoratore incentivato dalla retribuzione. La retribuzione incentivante e di produttività. Dal Protocollo del 1993 all'Accordo del 2009. Livelli di contrattazione collettiva e determinazione dei trattamenti retributivi. Territorialità della contrattazione e ambiti di competenza per distinzioni ex art. 117 Cost.

I temi riferiti alla nozione di **lavoratore incentivato dalla retribuzione** pongono l'interprete direttamente di fronte al principio di proporzionalità ex art. 36 Cost.

Tale principio, anche esplicitato nella disciplina del lavoro a tempo parziale, ove agisce in “funzione correttiva e suppletiva del principio di sufficienza”⁹⁶, non opera come limite rispetto alla differenziazione dei trattamenti tra lavoratori di imprese diverse. Esso, inoltre, non opera con riferimento sia alle differenziazioni intertemporali tra lavoratori della medesima impresa o del medesimo settore⁹⁷ sia alle differenziazioni contestuali tra lavoratori della medesima impresa, con l'unico limite negativo dell'irragionevolezza del trattamento differente⁹⁸.

Ed è questo principio lo schema variabile che permette di incidere in positivo o in negativo sul trattamento, per condizionamento della qualità e della quantità del lavoro, nel caso di maggiorazioni (lavoro festivo, trasferimento), o del riproporzionamento per percorsi di formazione (apprendistato), o ancora – per quel che qui ci riguarda specificatamente - del collegamento tra retribuzione e

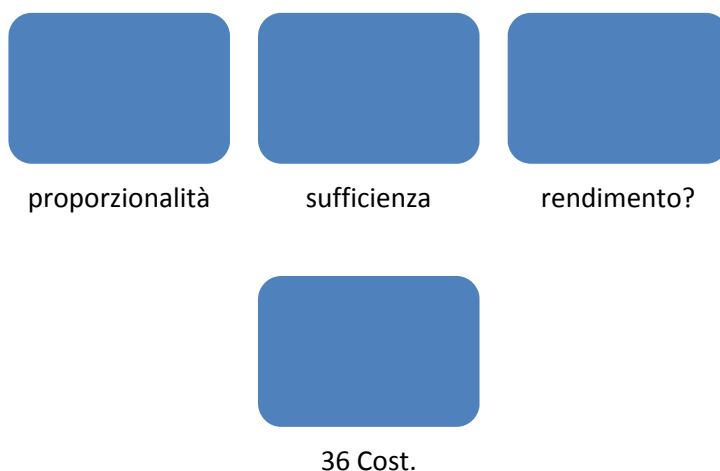
⁹⁶ Ichino P. La nozione di “giusta retribuzione” nell'art. 36 della Costituzione, in dattiloscritto (pag. 18) del Convegno 22-23 aprile 2010, Accademia dei Lincei, “Il trattamento retributivo dei lavoratori, la contrattazione collettiva e la legge”.

⁹⁷ Cass. 29.1.2001, n. 38.

⁹⁸ Cass. 17.5.2003, n. 7752; Cass. 29.5.1993, n. 6030; Corte cost. 9.3.1989, n. 103.

redditività/produttività aziendale e personale (retribuzione incentivante/premiale).

È un limite esterno, assoluto e forte, al pari di quello della sufficienza, che comporta sostituzioni della disciplina (collettiva o individuale)⁹⁹.



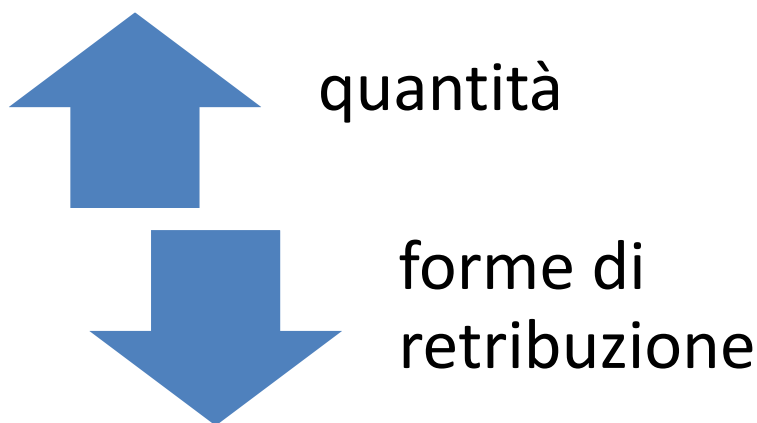
Tuttavia, nel caso di collegamento tra livello retributivo e redditività/produttività, nel senso sopra specificato, questo limite esterno è rimesso ad una variabilità certamente compatibile con l'art. 36 Cost. in quanto già sempre superiore alla proporzionalità del minimo garantito dal contratto collettivo.

Condizioni inique, nella visione della non conformità al minimo contrattuale, non si possono ravvisare negli schemi retributivi incentivanti/premiali di cui qui si intende far l'analisi. Si è, dunque, fuori dalle problematiche della sottoretribuzione o del fenomeno, pur previsto dall'art. 2099, 3° co, c.c., della alternanza ("può anche essere retribuito in tutto o in parte") tra minimo contrattuale e retribuzione con partecipazione agli utili o ai prodotti (mediante provvigione o prestazioni in natura).

⁹⁹ Dell'Olio M, I soggetti, op. cit., pag. 56 – 57.

Questo perché lo spazio tra autonomia individuale e autonomia collettiva è stato già colmato: la retribuzione incentivante/premiale deve esser ormai riferita, in prospettiva anche comunitaria¹⁰⁰, all'assetto retributivo variabile a tendenza incrementale mediante indicatori di performance aziendale in collegamento con quella individuale.

La dicotomia tra forme di retribuzione (rilette anche alla luce delle istanze più moderne sulla retribuzione-forma di organizzazione del lavoro) e misura quantitativa è stata già ampiamente risolta, facendo leva sull'idea che le forme di retribuzione hanno funzione prevalentemente gestoria dello scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione¹⁰¹. Nulla di più.



A rendere ragione di questa impostazione è il documento unitario firmato da CGIL, CISL e UIL nel 2008 (di seguito sarà "Documento 2008"). Anche da esso deriverà, seppur con gli esiti noti di dissociazione della CGIL, l'Accordo-

¹⁰⁰ Si v. la nota 72.

¹⁰¹ Maresca, Le forme storiche, op. cit., pag. 3.

quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 (“AQ”) e l’Accordo interconfederale attuativo del 15.4.2009 (“AI”)¹⁰².

¹⁰² Sulla riforma del 2009 si v. Rusciano M., I diversi livelli attuali di contrattazione collettiva riguardo alla determinazione dei trattamenti retributivi, in dattiloscritto del Convegno 22-23 aprile 2010, Accademia dei Lincei, “Il trattamento retributivo dei lavoratori, la contrattazione collettiva e la legge”; Ferraro G., Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva, in dattiloscritto del Convegno 22-23 aprile 2010, Accademia dei Lincei, “Il trattamento retributivo dei lavoratori, la contrattazione collettiva e la legge”; si v. anche Streeck W., Le relazioni industriali oggi, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2009 fasc. 2, pp. 255 – 271; Kaufman B. E., Il contributo al diritto del lavoro della analisi economica secondo l’approccio neoclassico e istituzionale, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2009 fasc. 2, pp. 272 – 325; Pessi R., Prospettive evolutive delle relazioni industriali in Italia: la riforma degli assetti contrattuali, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2009 fasc. 2, pp. 326 – 331; Carinci F., Una dichiarazione d’intenti: l’accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2009 fasc. 2, pt. 1, pp. 177 – 200; Ferraro G., La riforma del sistema contrattuale, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2008 fasc. 1, pt. 1, pp. 31 – 58. Riflessioni sui temi del mutamento dell’assetto delle relazioni industriali sono state effettuate da Grandi G.Z., Un nuovo 23 luglio per il diritto del lavoro e le relazioni industriali italiane. Ritorno al passato o ponte per il futuro?, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2007 fasc. 3, pp. 787 – 795; Rosti L., Libro Verde e modernizzazione del diritto del lavoro: un quadro di riferimento teorico e concettuale, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2007 fasc. 4, pp. 954 – 978; Mariucci L., La modernità del diritto del lavoro, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2007 fasc. 4, pp. 979 – 987; Ricciardi M., Le relazioni sindacali all’inizio della nuova legislatura. Presentazione: Con giudizio, verso dove?, in *Lavoro e diritto*, 2007 fasc. 2, pp. 219 – 225; Bellardi L., La struttura della contrattazione collettiva: ragionando della sua revisione, in *Lavoro e diritto*, 2007 fasc. 2, pp. 235 – 249; Mariucci L., Sistema contrattuale, concertazione e legislazione del lavoro, in *Lavoro e diritto*, 2007 fasc. 2, pp. 251 – 257; Treu T., Le relazioni di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, in *Lavoro e diritto*, 2007 fasc. 2, pp. 285 – 296; Dell’Aringa C., La contrattazione collettiva nel settore pubblico: più ombre che luci, in *Lavoro e diritto*, 2007 fasc. 2, pp. 297 – 306; Bellardi L., Relazioni industriali e reregolazione del mercato del lavoro: l’apporto della contrattazione collettiva, in *Diritti lavori mercati*, 2006 fasc. 3, pp. 515 – 545; Brignone A., La riforma degli assetti contrattuali e la tutela del potere d’acquisto dei salari. Spunti di riflessione per un dibattito sempre aperto, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2006 fasc. 4, pp. 957 – 966; Clara E., La rappresentanza degli attori sindacali: riflessioni sul caso francese, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2006 fasc. 4, pp. 993 – 1001.

documento 2008	accordo quadro	accordo interconfederale
<ul style="list-style-type: none">• impostazione• limiti	<ul style="list-style-type: none">• impostazione• limiti	<ul style="list-style-type: none">• CCNL - IPCA• CCL decentrato - Premio

I punti più significativi del Documento 2008 riguardano l'articolazione su due livelli della contrattazione (il livello nazionale con funzione di garanzia e di salvaguardia del potere di acquisto dei salari; il livello decentrato con funzione accrescitiva dei trattamenti); in relazione a questa dinamica viene posto il problema dell'inflazione da prendere in considerazione e della necessità di favorire una più ampia diffusione degli incrementi salariali correlati ai risultati delle imprese.

Quest'ultimo profilo, sul quale si è concentrata l'attenzione dal Protocollo del 23.7.2007 ai recenti interventi sulla riduzione fiscale per i salari collegati alla produttività¹⁰³, è quello verso cui verranno convogliate una serie di riflessioni.

¹⁰³ Crovato F., Retribuzioni variabili e incentivi fiscali tra segnali di cambiamento e indicazioni contraddittorie in *Corriere tributario*, 2008, fasc. 31 pag. 2487 – 2490, il quale analizza la normativa del 2008 relativa ai sistemi di incentivazione alla partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali con un intervento dai caratteri timidi e contraddittori. L'A. considera timidi tali caratteri perché il nuovo regime per l'incremento della produttività del lavoro è introdotto in "via sperimentale" e riservato ai soli lavoratori dipendenti del settore privato che nel 2007 hanno dichiarato un reddito lordo non superiore a 30.000 euro. Contraddittori perché l'innovativo tipo di approccio alla problematica della retribuzione imponente appare in controtendenza con l'abrogazione dell'agevolazione prevista per le stock option.

Il Documento 2008 considera come sede elettiva per la regolamentazione di queste componenti retributive quella aziendale. Non si può nascondere sul punto il fatto che la diffusione di queste prassi negoziali sia rarefatta¹⁰⁴. Viene ipotizzata in via suppletiva la funzione della contrattazione collettiva nazionale la quale avrebbe il compito di individuare alcuni indicatori di carattere generale (ad es. fatturato o margine operativo lordo) cui condizionare l'erogazione di quote variabili di retribuzione¹⁰⁵.

L'AI, assorbendo anche questa impostazione, impone, da una parte, al contratto collettivo nazionale la funzione manutentiva del costo del lavoro, almeno per ciò che è retribuzione/obbligazione nella prospettiva del minimo inderogabile¹⁰⁶, e, dall'altra, al contratto decentrato/integrativo la definizione del premio variabile il quale deve essere "calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come

¹⁰⁴ Sul punto v. Treu T., *Le proposte*, op. cit. pag. 100, il quale riporta dati significativi.

¹⁰⁵ Il contratto nazionale viene inteso quale "supplente". Vi erano già alcune teorie in merito. Le forme prospettate sono diverse: individuando alcuni indicatori generali dell'impresa cui condizionare l'erogazione di quote variabili di retribuzione, facendo riferimento alla produttività di comparto, utilizzando uno strumento perequativo. Una possibile strada da percorrere è stata già tracciata, e proprio nei due ultimi rinnovi del contratto dei metalmeccanici che ha introdotto l'"elemento perequativo" (questo istituto – che si applica solo ai lavoratori la cui busta paga non supera i livelli minimi fissati dai contratti nazionali – abbia potenzialità molto buone, che vanno oltre l'uso che sinora ne è stato fatto. Potrebbe essere la chiave giusta per aprire la porta ad un possibile contratto nazionale "a due velocità". Vale a dire una velocità per i lavoratori che, appunto, hanno salari fissati ai minimi nazionali e una velocità più ridotta per quei lavoratori, che sono la maggioranza, le cui retribuzioni comprendono anche voci di natura aziendale.

¹⁰⁶ A differenza del Protocollo del 1993 il quale, mediante contratto collettivo nazionale, oltre all'inflazione programmata, alle politiche dei redditi e dell'occupazione, mirava anche alle tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro e del settore produttivo, lasciando così alle parti sociali di incrementare la retribuzione in termini reali, l'AI si limita a proteggere il potere di acquisto mediante l'IPCA, depurato dai costi energetici per importazione. Sul punto è molto lucida l'analisi di Maresca A., *Le forme storiche*, op. cit., pag. 4 ss. L'A. mette in rilievo che l'AI affida al premio aziendale l'incremento reale del salario, il quale diverrebbe una variabile dipendente dei risultati di impresa secondo logiche dinamiche (è interessante l'esempio del padre che promuovendo una maggiore attenzione dei figli verso gli studi promette un premio a chi migliorerà il profitto; in questo caso verrebbe premiato il figlio che incrementa la votazione di partenza e non necessariamente quello che ottiene il voto più alto). Sul punto si v. anche Ferraro G., *Retribuzione*, op. cit. pag. 7 ss. il quale riassume il percorso muovendo dal Protocollo del 1993, dal Patto di Natale del 1998, dal Patto del 2002, dal Protocollo del 2007 sino all'AI. L'A. conferma che l'AI non recepisce spinte volte alla sperimentazione o al federalismo contrattuale.

obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa”, ad ulteriori elementi corroboranti la logica di competitività aziendale; calcolo che viene effettuato mediante tecniche informative e consultive che dovrebbero, in via preventiva, permettere analisi e prospettazioni del rendimento aziendale.

Ed è qui il punto che interessa maggiormente ai fini di questa indagine: il premio così configurato non è composto per dinamiche meritocratiche. Difatti il lavoratore riceverà tale premio a prescindere dal proprio contegno di operosità (maggiore o minore) rispetto al rendimento aziendale; sarà, invece, il rendimento aziendale ad essere redistribuito “a pioggia” su tutti i lavoratori per permettere l’ancoraggio al valore reale della retribuzione, dato che il valore nominale, e solo questo, è protetto dal contratto nazionale.

È dunque questo premio (tipo di premio) mezzo assimilabile a quell’idea di retribuzione-organizzazione scientifica del lavoro?



Certamente si deve guardare “oltre” questo tipo di premio per cogliere porzioni di retribuzione erogate per stimolare maggior impegno nei lavoratori.

Questa sarà materia dell’autonomia privata individuale o collettiva rimodulata per **premi ulteriori**, definiti in ragione del merito¹⁰⁷. Non è, dunque, il

¹⁰⁷ Si richiama a tal proposito la recente regolamentazione del concetto di “performance” introdotto nella riforma del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione. In particolare si v. gli artt. 3, 4, 6,

premio che l'AI prospetta quello che potrebbe esser oggetto di studio delle tecniche di determinazione migliore performance mediante retribuzione incentivante/premiale (retribuzione/organizzazione scientifica del lavoro).

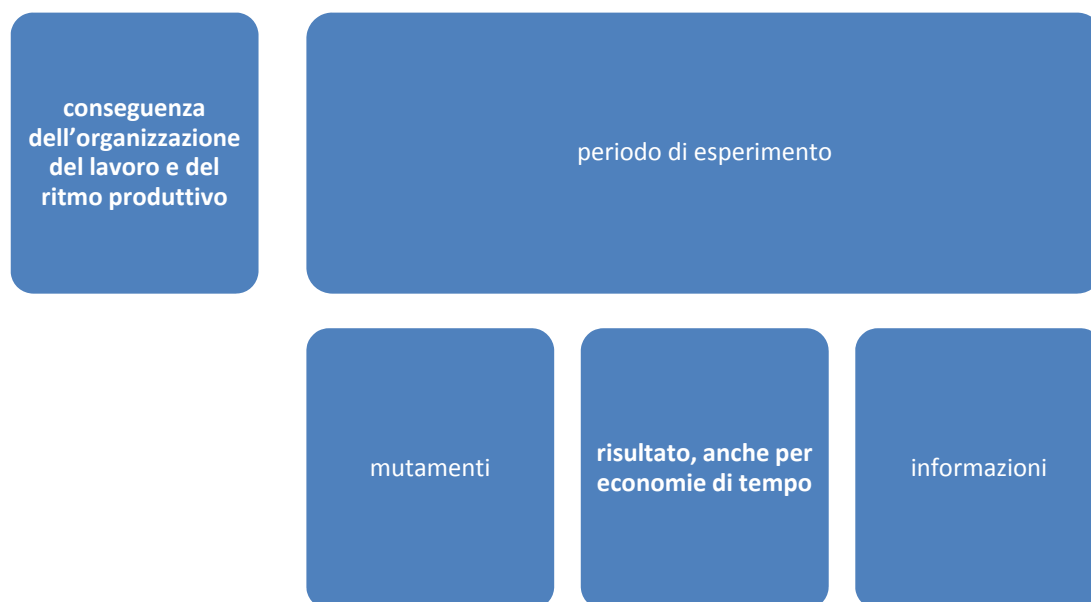
Viceversa è da notare sul piano concreto, e ispirandosi agli studi sul cottimo¹⁰⁸, che il premio è tale se è determinato da un rendimento che è conseguenza dell'organizzazione del lavoro (art. 2100, 1° co., c.c.).

Rendimento, che è risultato ed attività¹⁰⁹ dell'individuo, utile per commisurare la retribuzione incentivante/premiale; rendimento che può essere assoggettato a regole (artt. 2100 - 2101 c.c.), non prive di capacità applicative nel contesto odierno, secondo le quali **(i) il premio diviene conseguenza dell'organizzazione del lavoro e del ritmo produttivo, (ii) la prestazione è valutata in base al risultato, anche per economie di tempo, (iii) un periodo di esperimento si rende necessario per assestare il regime, (iv) mutamenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro possono determinare modifiche del regime, (v) informazioni su quantità di lavoro eseguita, tempi, elementi costitutivi del regime debbono esser rese.**

7, 8, 9, 10, 20 e 55 quater, del d.lg. 27.10.2009, n. 150. Tra questi l'art. 20 specifica (crea una categoria di) gli strumenti per premiare il merito e la professionalità.

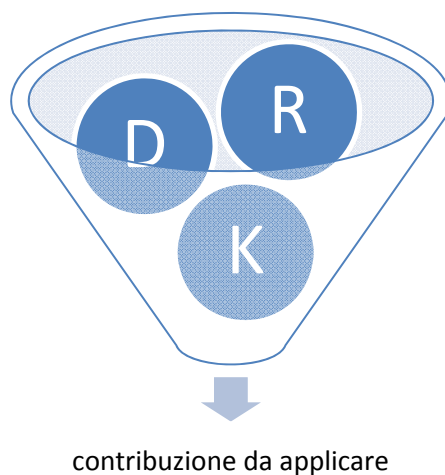
¹⁰⁸ Giugni G., *Organizzazione*, op. cit., pag. 865, 878, 879 e 881-883, 887. Su impostazioni parzialmente diverse si v. Levi A., *La natura giuridica degli incentivi retributivi di produttività e di redditività aziendale*, in *Il Diritto dell'economia*, 1994, fasc. 2 pag. 377 - 420 il quale specificando il tema della corrispettività negli incentivi individuali di produttività e di redditività aziendali, analizza il cottimo collettivo in termini di obbligazione soggettivamente complessa ed evidenzia l'impossibilità di applicare lo schema logico ricostruttivo del cottimo collettivo agli incentivi di produttività e di redditività.

¹⁰⁹ Per la nozione privatistica di attività si v. Auletta G., *Attività (dir. priv.)*, in *Enciclopedia del diritto*, vol. 3, 1958, Milano, pag. 981 - 987. È da intendersi in termini relativi come valore empirico, composto di atti che hanno medesima provenienza e medesima destinazione



Sono questi da considerarsi caratteri di un modello teorico di retribuzione incentivante/premiale, il quale, oltre ad essere strumento di discernimento tra ciò che è e ciò che non è retribuzione incentivante/premiale, può rappresentare un binario di costruzione, anche pratica, di regimi retributivi di tal guisa, ai quali applicare la formula dell'obbligazione contributiva ove la contribuzione ("SC") è considerata variabile da collegare al fattore "K" (v. formula in nota 28 – K è il moltiplicatore retributivo in funzione delle dimensioni aziendali).

"SC", come già detto, verrebbe modulata, sul singolo caso, verso valori crescenti o decrescenti, in relazione alla potenzialità aziendale, la quale è certamente data dalle dimensioni aziendali ("D") e dalla crescita effettiva di medio periodo (ad esempio, triennale/quinquennale) spinta da quel lavoratore o da quei lavoratori ("R").



Si tratta, ed è questa un avvertenza importante per gli esiti delle argomentazioni presentate, di un modello applicabile a contesti lavorativi ove sia possibile, per ragioni prevalentemente tecnologiche, sviluppare modalità di svolgimento e di controllo delle prestazioni di lavoro.

Questo modello, infatti, anche nella fase applicativa sconta i limiti noti della retribuzione a cottimo, o con partecipazione agli utili; essi sono forme di retribuzione che, pur orientate a obiettivi di partecipazione, difficilmente realizzano il momento gestorio di scambio tra lavoro e retribuzione¹¹⁰.

Modello che potrebbe trovare un ulteriore limite nello schema esistente di massimale contributivo. In questo ambito si potrebbe, percorrendo una diversa prospettiva, scegliere tra porzioni di retribuzione incentivante, di cui alcune potrebbero restare ancorate al sistema di decontribuzione, seppur corretto secondo il modello “K” appena riferito,

¹¹⁰ Maresca A., *Le forme*, op. cit., pag. 15.

e altre potrebbero anche permettere un'incidenza negativa sul plafond fissato per il massimale contributivo¹¹¹.

In questa ottica si pone anche l'ulteriore novità dell'AI il quale permette **“intese” per il governo dell'economia¹¹² locale** (situazioni di crisi economico-occupazionale o per favorire lo sviluppo economico-occupazione), a rilievo territoriale o aziendale, volte a **“modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria”**.



Si nota facilmente la tendenza in positivo di questa determinazione: se si può comprendere, perché richiama modelli già sperimentati nell'ambito delle

¹¹¹ Il massimale contributivo diverrebbe in questo modo uno strumento non più monoliticamente fissato, a finalità livellante; esso, qualora fosse inciso per sottrazione, o in negativo, da quelle porzioni di retribuzione incentivante di cui si è detto, sarebbe un ulteriore passaggio per realizzare maggiore flessibilità dell'obbligazione contributiva.

¹¹² Sull'espressione “governo dell'economia” si v. Martone M., *Governo dell'economia e azione sindacale*, Padova, 2006.

politiche di contrasto al sommerso, l'incidenza di contratti decentrati sui minimi fissati a livello nazionale, è, invece, innovativo l'orientamento assorbito dall'AI sulla medesima possibilità di incisione per ragioni di promozione dello sviluppo economico-aziendale.

In questa prospettiva sarebbe capovolta la tendenza di rinvio generazionale delle problematiche di crescita economica; vi sarebbe, invece, una inversione dei rapporti intergenerazionali in ragione del sacrificio affrontato hinc et nunc dai padri per ragioni di sviluppo e promozione dell'economia, a fronte delle ormai consolidate tecniche di rinvio della crisi mediante incisione su pensioni, welfare, speciali forme di deregolazione del mercato del lavoro per i giovani¹¹³.

Il che, però, porta con sé il tema della valorizzazione della contrattazione di secondo livello, la quale rimanda a sua volta al problema degli effetti di una riarticolazione dei livelli di contrattazione sul radicamento territoriale del sindacato. Appare del tutto ovvio che qualsiasi operazione di questo genere comporti una misurazione del peso rappresentativo dell'organizzazione sindacale su quel territorio e/o in quella azienda. La conseguenza ablativa, la quale ha in sé un valore se riduce l'assetto delle tutele esistenti e dei diritti quesiti, può essere condotta nell'ambito di un sistema di relazioni industriali fortemente radicato in quel territorio e volto alla promozione degli interessi non solo di parte.

Si profila così un complesso di rapporti tra contrattazione di diverso livello che cerca di riprodurre, seppur con limitazioni teoriche e pratiche, non facilmente superabili, il modello tecnico-giuridico dell'art. 117 Cost., il quale dispone

¹¹³ Maresca A., *Le forme*, op. cit., pag. 13; si v. in particolare Ferraro G., *Retribuzione*, op. cit., pag. 14 ss. il quale mette in evidenza la regola dell'AI secondo cui questa derogabilità è esercitabile solo se sono stati individuati parametri nel contratto nazionale e sussiste una approvazione preventiva delle parti sociali che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale.

ambiti di esclusiva competenza del livello nazionale, ambiti di competenza concorrente tra livello nazionale e decentrato, nonché ambiti di esclusiva competenza del livello decentrato.

Il protocollo del 1993 non dispone tale suddivisione, lasciando di fatti alla contrattazione nazionale il potere di demandare le competenze da livello superiore a livello inferiore. La funzione di derogabilità del livello inferiore rispetto a quello superiore viene esercitata in ambiti definiti.

L'AI profila un sistema più flessibile tra i contratti collettivi di diverso livello che consente una più efficace derogabilità, favorendo così una maggiore libertà di movimento del livello decentrato.

Tuttavia, riportando il tema all'oggetto più specifico di questa indagine, le scelte di contrattazione collettiva debbono esser sostenute da normative promozionali anche di carattere contributivo.

In questo angolo di visuale si incastona la riflessione sulla decontribuzione, sulla efficacia di essa e sulla prospettiva di una regolamentazione di sostegno alla retribuzione incentivante/premiale a rilievo anche contributivo.

4. Problemi della decontribuzione e della modulazione dell'aliquota contributiva per la retribuzione incentivante. Schemi a confronto. Partecipazioni e prestazioni in natura (Esemplificazioni e casi pratici. Il contratto Luxottica). La manovra 2010 contro la crisi.

Riferiti alla variegata tipologia della realtà dei premi o della retribuzione incentivante/premiale sono gli sgravi contributivi che l' art. 1, 67°- 70° co.,

della l. 24.12.2007, n. 247¹¹⁴ ha introdotto, modificando la precedente disciplina di decontribuzione delle retribuzioni variabili di secondo livello di cui all'art. 2 del d.l. 25.3.1997, n. 67 (sub legge 23.4.1997, n. 135), ed introducendo in via sperimentale per il triennio 2008-2010 uno nuovo schema a domanda, nel limite delle risorse finanziarie definite (650 milioni di euro anno, di cui 62,50% per gli accordi aziendali e 37,50 per gli accordi territoriali).

Questa regolazione dello schema di modulazione dell'aliquota contributiva non distinguendo tra retribuzione incentivante/premiale derivante da contratto collettivo ed erogazioni unilaterali a medesimo scopo, perde quella capacità selettiva che potrebbe permettere una maggiore fluidità delle relazioni sindacali¹¹⁵. La sussistenza di uno solo degli elementi che saranno di seguito elencati rende, infatti, possibile la decontribuzione: le retribuzioni incerte nella corresponsione o nell'ammontare, collegate a parametri di produttività, qualità e competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati (ovvero a parametri legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio, per i contratti territoriali).

Lo sgravio contributivo viene fissato nella misura massima pari al 5% della retribuzione percepita dal lavoratore. La riduzione contributiva per il datore di lavoro sarà, però, di 25 punti percentuali mentre per il lavoratore sarà pari alla contribuzione a suo carico¹¹⁶.

¹¹⁴ Per una visione sul c.d. Protocollo Welfare del 2007 si v. Magnani M., Pandolfo A., Varesi P.A., Previdenza, mercato del lavoro, competitività, Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e al decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 113, Torino, 2008; Persiani M., Proia G., La nuova disciplina del Welfare, Padova, 2008.

¹¹⁵ I decreti interministeriali del 7.5.2008 (G.U. n. 178/2008) e del 17.12.2009 (G.U. n. 58/2010), le Circolari INPS 6.8.2008, n. 82 e n. 18.3.2010; n. 39 e il Messaggio INPS n. 11/052/2010 hanno delineato la disciplina pratica dell'istituto.

¹¹⁶ Lo sgravio, in sede di prima applicazione, trova applicazione fino a un massimo del 3% (erogazioni del 2008) ovvero del 2,25% (erogazioni 2009) della retribuzione imponibile previdenziale annua del lavoratore da intendersi la retribuzione imponibile ai fini contributivi. Non trova ancora applicazione l'aliquota del 5%. La contribuzione soggetta a sgravio è quella già ridotta di eventuali benefici contributivi

E' stato espunto il contributo di solidarietà del 10% stabilito dall'art. 2, 3° co., del d.l. 25.3.1997, n. 67, il quale confluiva nelle gestioni pensionistiche pubbliche, salvo il caso in cui tali erogazioni erano destinate a previdenza complementare¹¹⁷.

La domanda¹¹⁸ che si propone all'INPS deve contenere copia del contratto collettivo di secondo livello (territoriale o aziendale), già depositato presso la DPL. I contratti collettivi aziendali o territoriali saranno, infatti, depositati presso la DPL entro 30 giorni dalla stipula ovvero entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.M. del 7 maggio 2008 per quelli stipulati precedentemente e non già depositati.

Il deposito del contratto collettivo presso la DPL è condizione necessaria per l'accesso al beneficio¹¹⁹.

per assunzioni agevolate, vale a dire che lo sgravio rappresenta un valore massimo applicabile, conseguentemente in presenza di contribuzione previdenziale/assistenziale a carico datore di lavoro inferiore al 25% o in presenza di altri benefici contributivi, lo sconto non potrà eccedere la contribuzione dovuta (carico azienda);

¹¹⁷ L'abrogazione dell'art. 2 citato provoca rispetto al sistema della previdenza complementare l'eliminazione del regime di favor che nel 1997 era stato introdotto a favore delle erogazioni che venivano destinate alla previdenza complementare. In particolare detto art. 2 disponeva il regime contributivo delle erogazioni stabilite dai contratti secondo livello. L'art. 2 escludeva dalla base imponibile ai fini contributivi e dalla retribuzione pensionabile le erogazioni derivanti da contratto collettivo aziendale o di secondo livello il cui importo e la cui corresponsione erano correlati alla competitività aziendale. Era, tuttavia, una parziale esclusione. L'importo annuo complessivo di tali erogazioni che veniva escluso dalla base imponibile sottostava, infatti, al limite del tre per cento della retribuzione contrattuale che i lavoratori percepivano nell'anno solare di riferimento. Tale limite del tre per cento era un modo per definire l'ambito retributivo a cui applicare il beneficio della decontribuzione. Su tale ambito retributivo si applicava in ogni caso un contributo di solidarietà del dieci per cento. Tale contributo di solidarietà del dieci per cento non veniva applicato alle erogazioni contrattuali di produttività e competitività che erano destinate, in forma di finanziamento, alla previdenza complementare. Si v. i temi studiati nell'articolo di Faioli M., Riepilogo delle recenti innovazioni in materia di previdenza complementare nella legge n. 247 del 2007, in Osservatorio Giuridico, Supplemento alla Newsletter Mefop, 2008, fasc. 16, pag. 9 – 11.

¹¹⁸ La domanda è presentata per via telematica all'INPS, direttamente o tramite intermediari incaricati dai datori di lavoro.

¹¹⁹ Il datore di lavoro può beneficiare dello sgravio contributivo per i contributi previdenziali e assistenziali a proprio carico, con esclusione del contributo dello 0,30% versato al fondo interprofessionale per la formazione continua pari a 25 punti percentuali. Il lavoratore, invece, può beneficiare dell'intera contribuzione a suo carico sull'ammontare della somma soggetta a sgravio senza perdere la copertura assicurativa pensionistica. L'INPS (Circ. 6.8.2008, n. 82) ha però precisato che non

Le retribuzioni variabili erogate nel 2009 sono assoggettate al regime di decontribuzione se le domande sono state trasmesse nel periodo fissato dall'INPS. L'INPS si è riservato di comunicare alle aziende interessate e agli intermediari autorizzati l'ammissione allo sgravio entro i 60 giorni successivi al termine fissato per la presentazione delle istanze.

Come previsto dal decreto ministeriale 17.12.2009, nell'ipotesi in cui le risorse finanziarie disponibili dovessero risultare insufficienti, l'INPS provvederà alla riduzione degli importi in percentuale pari al rapporto tra la quota globalmente eccedente e il tetto di spesa stabilito (l'applicazione della ridefinizione del beneficio sarà comunicata ai richiedenti).

L'art. 53, 2° co., del d.l. 31.5.2010, n. 78 (l. conv. 20.7.2010, n. 122) stabilisce, in linea con l'esperienza pregressa, che le somme erogate ai lavoratori del settore privato in ragione di contratti collettivi, anche decentrati, collegate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, ai risultati dell'azienda, agli utili dell'impresa possono essere assoggettati a sgravio contributivo¹²⁰.

Non sono inclusi in queste logiche decontributive le **prestazioni in natura** le quali, avendo un limite nella Convenzione OIL 1.7.1949, n. 95, la quale stabilisce il divieto di retribuzioni erogate interamente in natura o sotto forma di partecipazione ai prodotti o servizi (ai quali il lavoratore sarebbe costretto per necessità ad accedere a condizioni di iniquità – v. art. 4, n. 1 della Convenzione), sono da considerarsi in angolatura del tutto marginale nella erogazione della retribuzione nei moderni ordinamenti giuslavoristici.

costituisce oggetto di sgravio il contributo IVS aggiuntivo dell'1% dovuto dai lavoratori sulle quote di retribuzione eccedenti la prima fascia di retribuzione pensionabile.

¹²⁰ Sul punto si v. Circolare delle Agenzie delle Entrate del 27.9.2010, n. 48.

Eppure il **caso Luxottica**¹²¹, riferito all'erogazione di beni/servizi ai lavoratori consistenti in forme di sostegno al reddito individuale e familiare per prime necessità (tra questi ad esempio l'asilo, il babysitteraggio, forse la palestra, etc.), ha richiamato l'attenzione di molti operatori.

Si tratta di beni/servizi che nulla condividono con l'assetto dell'adempimento dell'obbligazione a collaborare, non rientrando dunque nel concetto del "mediante cui" del quale si è detto sopra; essi rientrerebbero in schemi approssimabili **all'accollo** (art. 1273 c.c.)¹²² di oneri particolari da parte del datore di lavoro, il quale stipula un contratto a favore di terzo, per meglio dire un contratto tra debitore originario e assuntore a favore del creditore.

¹²¹ Per una disamina v. Magnani M., *Compensi in natura in soccorso del potere di acquisto della retribuzione*

in Guida al Lavoro, 2009, fasc. 43, pag. 52 la quale mette in rilievo che "relativamente all'ipotesi dell'erogazione di compensi in natura ipotizzata nel precedente punto 5, si ritiene che, per potere corrispondere beni non tassati (e non assoggettati a contributo) in luogo di denaro ottimizzando, quindi, il costo sostenuto dal datore di lavoro per il personale, può essere utilizzata la previsione contenuta nell'ultimo capoverso dell'articolo 51, comma 3, in base alla quale non concorre a formare il reddito dei dipendenti il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore a 258,23 euro nel periodo d'imposta. Se il valore dei beni in natura corrisposti è superiore a tale limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito. La ricerca delle occasioni di mercato che, almeno teoricamente, possono permettere di conservare/aumentare gli attuali livelli retributivi nominali dei dipendenti beneficiari dell'iniziativa senza aumento di costi per il datore di lavoro potrebbe essere attuata mediante convenzioni tra i datori di lavoro e gli esercenti la grande distribuzione usufruendo della franchigia di esenzione per i fringe benefit prima indicata. Si ritiene che questa possibilità possa essere messa in pratica nei modi più diversi in funzione delle realtà aziendali e delle occasioni esistenti nei territori in cui è ubicata l'attività produttiva e/o dove vive la maggior parte della forza lavoro occupata nella stessa. Questa iniziativa, che è stata pubblicizzata dai mass media come il cd. "carrello della spesa", potrebbe attuarsi (gli esempi sono, evidentemente, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) mediante: - convenzioni del datore di lavoro con esercenti commerciali in base alle quali i dipendenti possono acquistare beni di largo consumo, fino all'importo non tassato di 258,23 euro, dietro presentazione di apposite tessere o buoni. L'importo del buono consegnato dai dipendenti agli esercenti degli esercizi commerciali convenzionati verrà, poi, fatturato da questi ultimi ai datori di lavoro; - convenzioni del datore di lavoro con esercenti commerciali in base alle quali il datore di lavoro interviene nel pagamento di ogni spesa per una percentuale stabilita. L'accordo potrebbe prevedere l'utilizzo di tessere magnetiche che permettano di monitorare e, quindi, di evitare di superare l'importo della franchigia di 258,23 euro da calcolarsi sulla percentuale di spesa direttamente pagata dal datore di lavoro. Anche in questo caso, l'importo non pagato dal dipendente verrà, poi, fatturato dagli esercizi commerciali convenzionati al datore di lavoro". Sul punto si v. anche Caragnano R., *Luxottica: un nuovo modello di welfare aziendale integrato*, in www.adpat.it, 15.10.2010.

¹²² Sull'accollo e sulla schematizzazione civilistica dell'istituto si può v. Rescigno P., *Accollo*, in *Digesto delle discipline privatistiche, Sezione civile*, Torino, 1987.

Il datore di lavoro rileva la posizione del debitore principale (il lavoratore per i beni/servizi di cui ha bisogno) per il futuro¹²³, dunque per i beni/servizi che saranno usufruiti nel futuro.

Ed è qui che subentra la questione contributiva, la quale segue la regola tributaria secondo cui l'omogeneità tra contesto lavorativo, prestazione di lavoro e redditi in natura¹²⁴ determina l'assoggettamento al fisco.

5. Il lavoratore azionista. Schemi promozionali, partecipativi e di informazione. Proposte di legge (Ichino, Treu ed altri). Il caso dell'ESOP.

Il **lavoratore azionista**¹²⁵ agisce all'interno di un contesto organizzativo¹²⁶ dal quale trarre, almeno secondo i profili metodologici di questa indagine, gli spunti fondamentali di ricostruzione di tale modello partecipativo.

¹²³ Sull'ammissibilità dell'accollo per debiti futuri v. Cass. 24.2.1982, n. 1180, Cass. 8.9.1988, n. 5102.

¹²⁴ Sul punto si v. Crovato F., *Il lavoro dipendente nel sistema delle imposte sui redditi*, Padova, 2001, pag. 175 – 184, il quale tratta anche dell'estraneità al rapporto di lavoro degli sconti su beni e servizi praticati da terzi.

¹²⁵ Per l'impostazione giuridica del fenomeno si v. Ghera E., *Azionariato dei lavoratori e democrazia economica*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2003, fasc. 4, pag. 413 - 447 il quale traccia le linee dell'azionariato dei lavoratori mettendo in evidenza che la figura socialmente tipica del lavoratore azionista ha un riconoscimento normativo solo parziale e limitato, soprattutto, alle agevolazioni fiscali. L'A. rileva che i connotati essenziali di questa figura sono la separazione tra rapporto di lavoro e rapporto societario e l'assenza di strumenti specifici per la partecipazione dei lavoratori al governo societario. Si v. anche Alaimo A., *Gli effetti della partecipazione azionaria dei lavoratori sul governo dell'impresa: il caso italiano*, in *Lavoro e diritto*, 2003, fasc. 4 pag. 615 – 632, Guaglianone L., *Le nuove forme della retribuzione e la partecipazione finanziaria dei lavoratori in europa. Azionariato dei dipendenti e governo di impresa*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, fasc. 2 pag. 271 – 284. Proia G., *La partecipazione*, op. cit., pag. 68 espone i temi centrali del fenomeno, rilevando che nell'ordinamento vi sono (i) “norme che prevedono speciali categorie di azioni ed altri strumenti finanziari da assegnare gratuitamente ai lavoratori (articolo 2349, commi 1 e 2), prevedendo in particolare, con riguardo ai secondi, la possibilità che essi siano dotati di diritto di voto su specifici argomenti, e che diano diritto alla possibilità di riservare, secondo modalità stabilite dallo Statuto, la nomina di un componente indipendente del Consiglio di

Limiti di ammissibilità di logiche deduttive di questo genere non sono stati rilevati dall'impostazione che l'Europa ha scelto e recentemente ribadito in una serie di studi in materia¹²⁷; e da questi studi muove l'insieme delle osservazioni che si svolgeranno.

Si pone, infatti, il problema dell'assenza di una visione comunitaria in materia, accentuando, però, la volontà di promuovere “un ampio sistema di incentivi che preveda soluzioni diverse e flessibili, compatibili con quelle già stabilite negli Stati membri”¹²⁸.

amministrazione o del Consiglio di sorveglianza o di un sindaco (articolo 2351, comma 5, del codice civile)”, (ii) l'art. 2441, 8° co., c.c. (aumento di capitale sociale con esclusione del diritto di opzione dei soci su un quarto delle azioni di nuova emissione laddove queste siano offerte ai lavoratori), (iii) l'art. 2358, 8° co., c.c. (operazioni sulle azioni ed esclusione del regime in caso di acquisto di azioni da parte dei lavoratori), (iv) l'art. 2409 octies c.c. (che l'A. definisce “partecipazione cogestoria”). Si v. inoltre Loy G., Le nuove forme della retribuzione e la partecipazione finanziaria dei lavoratori in Europa. I vantaggi economici per i lavoratori legati ai risultati dell'impresa, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2002, fasc. 2, pag. 175 – 188; Spagnuolo Vigorita L., Azionariato dei dipendenti: nozione e profili di diritto del lavoro, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2000, fasc. 1 pag. 3 – 10, Biagi M., La partecipazione azionaria dei dipendenti tra intervento legislativo e autonomia collettiva, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1999, fasc. 3, pag. 283 – 300, Acerbi G., Osservazioni sulle stock options e sull'azionariato dei dipendenti, in *Rivista delle società*, 1998, fasc. 5, pag. 1193 – 1257.

¹²⁶ Anche in questo campo gli studi della Harvard Business School possono essere di grande aiuto all'interprete per districarsi nelle valutazioni sull'effettività di questa forma di retribuzione. In particolare Jensen M. C., Murphy K. J., Wruck E. G., Remuneration: Where We've Been, How We Got to Here, What are the Problems, and How to Fix Them, in *Harvard NOM Working Paper*, 2004, fasc. 28, pag. 1 - 99, i quali rilevano che “the complex relationships between managers, analysts, and the capital market, the incentives firms have to manage earnings to meet or beat analyst forecasts, and shows how managers playing the earnings-management game systematically erode the integrity of their organization and destroy organizational value. We highlight the puzzling equilibrium in this market that seems to suggest collusion between analysts and managers at the expense of investors - an area that is ripe for further research”. Si v. anche Jin L., Meulbroek L.K., , Do Underwater Executive Stock Options Still Align Incentives? The Effect of Stock Price Movements on Managerial Incentive-Alignment, in *HBS Finance School Working Paper*, 2002, fasc. 2, pag. 1 – 71, le quali evidenziano che “out-of-the-money stock options are not an effective way to motivate managers has led boards of directors to consider measures such as lowering the exercise price of underwater options, or issuing new option grants, to restore the incentive managers have to increase shareholder value”. Altri fondamentali appaiono gli studi di Fama E. F., Jensen M. C., Separation of Ownership and Control. In Jensen M. C., *Foundations of organizational strategy*, Harvard University Press, 1998.

¹²⁷ Tra i più importanti si v. i vari rapporti Pepper (si v. www.intercentar.de ove si potrà anche leggere il contenuto dei rapporti Pepper I, II, III e IV); per una valida e assai recente disamina del tema si rinvia a Lowitzsch J., *La partecipazione finanziaria. Per una nuova Europa Sociale. L'approccio modulare*, Roma-Berlino, 2009 e alle relazioni del seminario organizzato presso il CNEL il 29 ottobre 2009 pubblicate sul sito www.cesos.org

¹²⁸ Lowitzsch J., *La partecipazione*, op. cit., pag. 16.

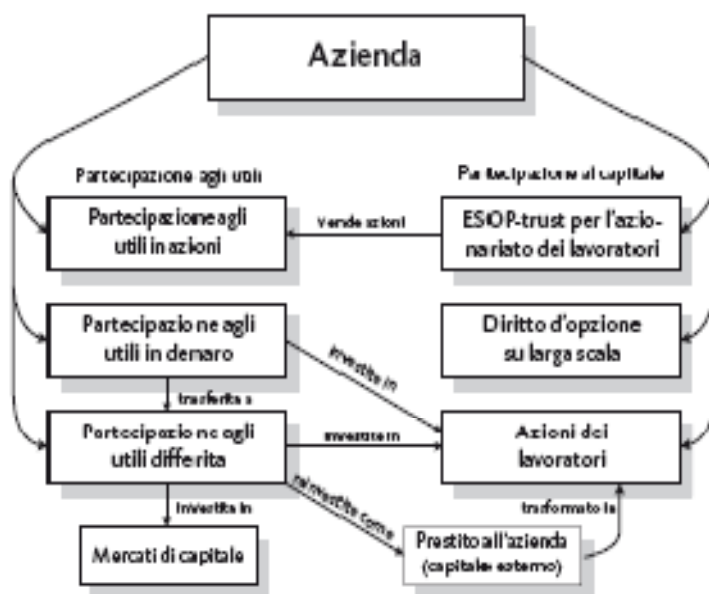
Né con ciò si riduce la capacità del singolo paese membro di adattare il proprio sistema a quello che potrebbe derivare dalla norma comunitaria, tanto da far riferimento ad un **modello “Building Block Approach”, costruito per fasi, schemi e applicazioni in posizione di complementarità.**

Questi schemi comprendono, secondo **la visione comunitaria, anche comparata, due tipi di partecipazione finanziaria dei lavoratori:** uno di carattere individuale e l'altro a base collettiva. Il secondo tipo richiama l'idea di patrimonio vincolato e di trust¹²⁹. I due tipi possono assorbire modelli di (i) partecipazione agli utili, intesa come forma di ripartizione degli utili basati su remunerazione in denaro o ripartizione differita e basata sulla distribuzione delle azioni, (ii) partecipazione azionaria individuale (diritto d'opzione e azioni) e (iii) piani di partecipazione azionaria a rilievo collettivo (Employee Stock Ownership Plans, di seguito anche “Esop”¹³⁰).

¹²⁹ Per la nozione di patrimonio vincolato si v. Bianca C.M., Atto negoziale di destinazione e separazione, in *Rivista di diritto civile*, 2007, fasc. 1, pag. 197 - 227; Capaldo, G., I patrimoni separati nella struttura delle operazioni finanziarie, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 2005, fasc. 1, pag. 201 - 220 la quale distingue tra i modelli riferibili all'art. 2645 ter c.c. (atti di destinazione per la realizzazione di interessi meritevoli di tutela), all'art. 2447 bis c.c. (patrimonio destinato ad uno specifico affare), agli artt. 22 e 36 del d.lg. 24.2.1998, n. 58 (contratti aventi ad oggetto servizi di investimento), alla l. 16.10.1989, n. 364 (riconoscimento interno di trust costituiti all'estero), alla l. 30.4.1999, n. 130 (cartolarizzazione dei crediti intesi come patrimonio separato, art. 3 della medesima legge).

¹³⁰ Treu T., *Le proposte*, op. cit., pag. 103 descrive il collegamento tra Esop e PMI, analizzando il tema del trasferimento di proprietà delle circa 690 mila imprese medio piccole che nei prossimi anni verrà a verificarsi in Europa. Caragnano R., Caruso G., ESOP: origine, struttura e potenzialità dello strumento partecipativo, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2010, fasc. 1, pag. 304 - 313, mettendo in evidenza che gli Esop appartengono alla tradizione giuridico-economico atlantica dell'Inghilterra, Irlanda e Stati Uniti, descrivono la sostanza organizzativa di questo fenomeno. Le A. chiariscono che gli “ESOP costituiscono di per sé uno strumento “neutro” che consente di trasferire ai lavoratori stocks azionari appartenenti all'impresa presso la quale sono costituiti. Dal punto di vista pratico sono schemi previdenziali integrativi nei quali la società promotrice (società ESOP o Society Sponsor) versa i contributi dei dipendenti (sotto forma di azioni della società di liquidità da utilizzare per l'acquisizione delle stesse) in una società fiduciaria denominata trust, appositamente costituita e avente una sua entità giuridica indipendente e distinta dalla società promotrice. Il trust infatti è deputato ad amministrare e gestire quote azionarie della stessa società promotrice, sia essa o meno quotata in borsa, per nome e per conto dei dipendenti. La Society Sponsor versa all'ESOP contributi in titoli azionari o capitali, generalmente rapportati ai profitti, destinati all'acquisto di azioni della impresa medesima. Le azioni possono essere emesse dalla società o acquistate utilizzando fondi forniti dalla società stessa, da un banca o da un altro soggetto finanziatore; in questo ultimo caso alla società spetta l'onere del servizio del debito contratto per l'acquisto delle azioni.

Il modello è rappresentabile secondo il seguente diagramma¹³¹:



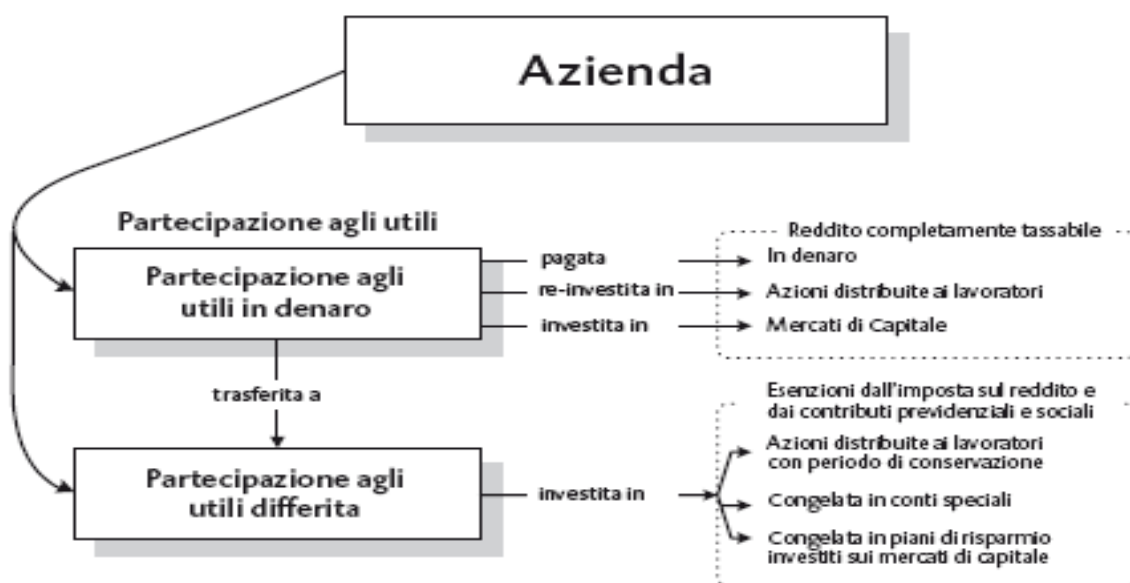
Una visione comparata¹³² sugli **schemi a rilievo collettivo di partecipazione agli utili** permette di distinguere tra “Cash-based Profit Sharing” o “Deferred Profit-sharing”. Gli utili, erogati in denaro o versati su base differita in un fondo di risparmio aziendale (“Company savings scheme”) possono essere investiti nel mercato azionario o in azioni dell’azienda.

La quota di partecipazione di ogni dipendente è determinata in base a criteri generalmente rapportati all’anzianità di servizio e/o al livello retributivo. Il dipendente azionista, una volta ottenuta la disponibilità del pacchetto azionario del suo conto ESOP al momento della cessazione del rapporto, è libero di vendere le sue azioni sul mercato al pari di qualsiasi azionista. Benché gli ESOP siano abilitati ad effettuare investimenti diversificati, in virtù di uno specifico obbligo legale, sono tenuti ad investire “primarily” in azioni della società promotrice e, solo in via complementare, in altre azioni o titoli” (pag. 306). Secondo le A. questo modello realizza una diretta responsabilizzazione del lavoratore in ragione del coinvolgimento del singolo rispetto all’organizzazione imprenditoriale.

¹³¹ I diagrammi sono tratti da Lowitzsch J., *La partecipazione*, op. cit., pag. 27.

¹³² La comparazione riguarda i 27 paesi membri dell’UE, gli Stati Uniti d’America e il Canada. Si v. in particolare Bechter B., Nergaard K., Dolvik J. D., Marginson P., Arasanz Díaz J., *Engaging with Variable Pay: A Comparative Study of the Metal Industry*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2009, fasc. 15, pag. 125 – 146.

Il modello è rappresentabile secondo il seguente diagramma¹³³:



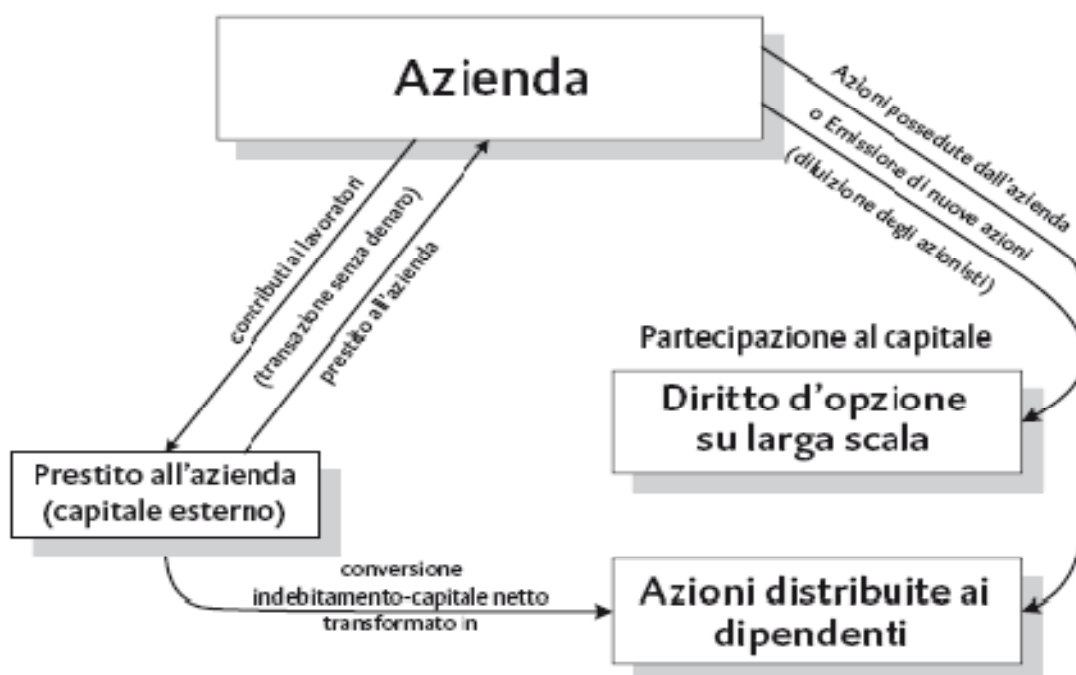
Di qui è possibile muoversi più agevolmente verso gli **schemi di partecipazione azionaria di rilievo individuale** nei quali le azioni possono essere distribuite gratuitamente oppure vendute al prezzo di mercato o a condizioni più favorevoli. Le modalità generalmente scelte sono riferite alla (i) vendita ad un tasso scontato ("Discounted Stock Purchase Plan"), (ii) vendita ad un prezzo inferiore attraverso forme di pagamento differito o (iii) vendita con priorità d'acquisto per i lavoratori o gruppi di lavoratori in caso di offerte pubbliche d'acquisto.

¹³³ Il diagramma è tratto da Lowitzsch J., *La partecipazione*, op. cit., pag. 28.

La partecipazione al capitale prende la forma di prestito del lavoratore all'azienda; in questo modo viene a crearsi un debito aziendale da convertire successivamente in azioni.

L'opzione costituisce il diritto di acquistare azioni dell'azienda stessa in un momento successivo, con garanzia di prezzo per azione fissato nel momento in cui l'opzione viene concessa. Il potenziale guadagno, derivante dall'innalzamento del valore delle azioni, definisce il guadagno.

Il modello è rappresentabile secondo il seguente diagramma¹³⁴:



Gli schemi di partecipazione azionaria su base collettiva riportano ai modelli atlantici dei piani di azionariato dei lavoratori (Esop) di cui si è già accennato.

¹³⁴ Il diagramma è tratto da Lowitzsch J., La partecipazione, op. cit., pag. 30.

A livello aziendale viene costituito un tipo di patrimonio vincolato¹³⁵ (“Employee Share Ownership Trust”) per i lavoratori, verso il quale confluiscono contributi e/o prestiti di terzi a favore dell’azienda¹³⁶.

Gli Esop possono esser considerati una tecnica di corporate finance¹³⁷ perché, in ragione dell’utilizzo di risorse prese in prestito in funzione

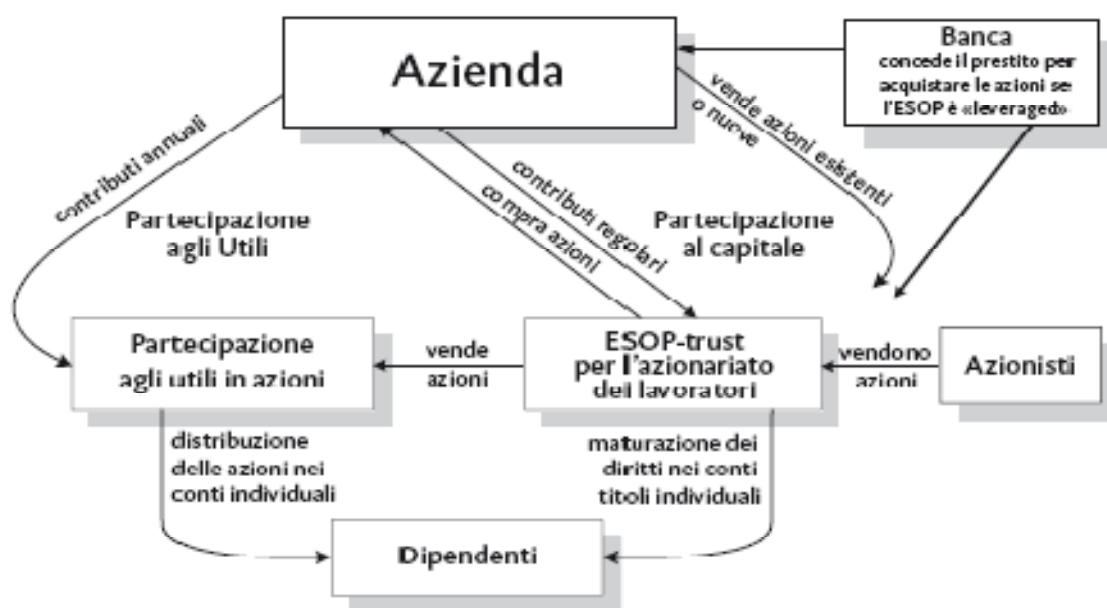
¹³⁵ Sul punto si rinvia alla nota 74, ritenendo che la categoria civilistica più adatta a far sintesi di questa tecnica finanziaria/partecipativa sia quella del patrimonio vincolato; si v. anche la ricostruzione che Borroni A., *La via italiana all’ESOP*, in *Dossier Adapt*, 2010, fasc. 1, pag. 17 – 20, il quale espone i temi della compatibilità dell’ordinamento italiano attuale con i regimi Esop attuati in altri ordinamenti.

¹³⁶ Caragnano R., Caruso G., *ESOP*, op. cit., pag. 307 – 308, le quali accennano anche ad “un modello più sofisticato [che] è quello del Leveraged ESOP. Secondo questo schema il trust contrae preliminarmente un prestito presso un istituto bancario o altro intermediario finanziario. La liquidità ottenuta viene impiegata per acquistare azioni, di nuova emissione o già in circolazione, della società sponsor, che si fa garante del prestito versando periodicamente al trust i fondi per l’estinzione del debito. Compiuto il rimborso le azioni, inizialmente trattenute presso una riserva, il c.d. “conto sospeso”, vengono gratuitamente assegnate ai dipendenti allocandole in conti individuali”.

¹³⁷ Lowitzsch J., *La partecipazione*, op. cit., pag. 33 il quale aggiunge che “al contrario di un piano pensionistico, che per regola deve essere diversificato, l’Esop è stato concepito proprio per tenere i titoli del datore di lavoro. L’Esop può essere utilizzato da un’azienda che non ha le azioni quotate in borsa per creare un mercato interno per i propri dipendenti, per comprare e vendere le azioni dell’azienda. Ciò può essere fatto se il piano distribuisce le azioni ai lavoratori e crea allo stesso tempo un mercato nel quale i lavoratori possono vendere le loro azioni e comprarne altre. Generalmente viene utilizzato il sistema della partecipazione semestrale all’asta. L’Esop può fornire liquidità a questo mercato interno se è anche compratore di azioni del mercato stesso. Le azioni comprate dall’Esop verranno poi distribuite successivamente ai lavoratori. La creazione di un mercato per le azioni di un’azienda, che altrimenti sarebbe senza liquidità, rende questo tipo di piano uno strumento finanziario vantaggioso. In questo contesto una caratteristica molto importante dell’Esop è che questo può indebitarsi sottoscrivendo un prestito esterno per acquistare azioni dell’azienda. Tale potenziale indebitamento è molto importante poiché può favorire grandi transazioni per l’azienda e i suoi azionisti creando allo stesso tempo una quota considerevole di capitale nei conti dei lavoratori. Il debito Esop viene finanziato da contributi puntuali dell’azienda al fondo Esop. Ovviamente qualsiasi dividendo guadagnato dalle azioni può contribuire a ripagare il prestito, ma questo è un elemento complementare. Come nel caso di qualsiasi altro prestito aziendale, i prestiti Esop devono essere rimborsati al di là del fatto che i dividendi dei titoli siano sufficienti per ripagarlo. Rendendo i pagamenti del prestito deducibili fiscalmente per la società, come per es. negli Usa, il prestito viene ripagato attraverso l’esenzione dell’imposta sul reddito, al contrario del prestito convenzionale di ricapitalizzazione, che deve essere rimborsato dopo il pagamento dell’imposta sul reddito. L’utilizzo del credito societario per garantire il prestito che finanzia l’acquisizione delle azioni dei dipendenti da parte del fondo Esop, e la cancellazione dei prestiti rimborsati quali spese deducibili dal reddito societario imponibile, riduce sostanzialmente i costi di finanziamento. Un vantaggio aggiuntivo sta nel fatto che le azioni non vengono vendute ad esterni, si elimina così il rischio di perdita del controllo. Anche per questo la soluzione Esop, nella maggior parte dei casi, è da preferire ad un convenzionale prestito bancario. Ovviamente gli obiettivi di un Esop, che puntino ad un azionariato compreso tra l’1% e il 100%, possono essere raggiunti nel tempo senza indebitamento”.

dell'indebitamento, vengono a costituire una forma di azionariato dei lavoratori.

Gli Esop vengono utilizzati per finanziare i piani di successione aziendale (ecco la ragione per cui spesso vengono riferiti alle PMI). Gli Esop possono rifinanziare i debiti esistenti, riacquistando le azioni dai partecipanti che abbandonano il piano o finanziando l'acquisizione delle attività produttive. In particolare queste due ultime funzioni sono possibili anche senza l'utilizzo di capitale di prestito. Nell'ultimo caso, ovviamente, per ogni transazione si possono acquistare un numero inferiore di azioni.



Le azioni, gestite collettivamente nell'Esop, sono assegnate ai lavoratori proporzionalmente ai livelli di salario dopo un certo periodo (holding period), il quale dipende dalle urgenze di gestionali relative a prestiti o da ragioni di carattere tributario.

L'Esop eserciterà i diritti di voto nell'interesse dei lavoratori, i quali ricevono annualmente una dichiarazione che contiene il numero, il valore e il livello acquisito delle azioni relativi alla propria posizione. Sussiste una correlazione tra carriera professionale e diritti da esercitare¹³⁸.

Si rende necessario, a questo punto dell'indagine, rilevare che nell'ordinamento italiano sussiste una pluralità di piani di azionariato non generalizzati che prevedono, previo rispetto di determinate condizioni, l'assegnazione a titolo gratuito di azioni.

Le strutture fondamentali dell'azionariato dei lavoratori subordinati nel sistema italiano sono tratte dall'art. 2349 c.c. il quale stabilisce l'emissione, laddove lo statuto lo preveda, sia di azioni che di strumenti di profilo finanziario, per la società ed eventualmente per quelle controllate, a favore dei lavoratori subordinati. Il capitale sociale deve essere aumentato in misura corrispondente. Qualora l'emissione sia riferibile ad azioni si può convertire gli utili della società in capitale. Le azioni che sono emesse a favore dei lavoratori debbono essere assoggettate a regole particolari relativamente alla forma, al modo di trasferimento ed ai diritti connessi che i lavoratori azionisti possono esercitare.

¹³⁸ Caragnano R., Caruso G., ESOP, op. cit., pag. 307, le quali rilevano che “all'aumentare dell'anzianità di servizio nell'impresa aumentano anche i diritti dei lavoratori sulle azioni presenti nel conto ESOP con la procedura c.d. vesting process. Dopo 5 anni di servizio o nell'arco temporale compreso tra i 5 e i 7 anni, ai dipendenti, deve essere riconosciuto il pieno diritto sulle azioni (100% vested). Quando i lavoratori raggiungono il cinquantacinquesimo anno di età e possiedono 10 anni di partecipazione al piano, la società deve offrire loro l'opzione di diversificare il 25% del conto investimenti alternativi e corrispondere l'equivalente in liquidità. Dopo 15 anni di partecipazione al piano e al raggiungimento del sessantesimo anno di età, i dipendenti possono ricevere in denaro o diversificare un ulteriore 25% del conto. Nel caso in cui i lavoratori abbandonino in anticipo il piano, ad esempio perché si dimettono dalla società ESOP, la distribuzione delle azioni deve avvenire non oltre il sesto anno successivo alla data di interruzione del rapporto di lavoro”.

Di questo schema di azionariato si rileva la natura corrispettiva in ragione della partecipazione al capitale che viene a realizzarsi con l'assegnazione di cui all'art. 2349 c.c.¹³⁹

Ulteriore schema è quello richiamato dall'art. 2441, 8° co., c.c. che stabilisce il potere dell'assemblea di deliberare l'esclusione del diritto di opzione su un quarto delle azioni di nuova emissione qualora queste siano offerte in sottoscrizione ai lavoratori.

L'art. 2358, 8° co., c.c. esclude dalla applicazione dei principi definiti dalla medesima norma in materia di operazioni sulle proprie azioni¹⁴⁰ quelle misure volte a favorire l'acquisto di azioni da parte dei lavoratori.

L'art. 2389, 2° co., c.c. stabilisce che i compensi degli amministratori possono essere costituiti in tutto o in parte da partecipazione agli utili o dall'attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni di futura emissione. È un richiamo alla nozione giuridica nordamericana di stock option.

Quattro schemi in prospettiva meramente individualistica¹⁴¹, ove il lavoratore partecipa al capitale, non essendovi traccia alcuna di collegamento tra rapporto di lavoro e rapporto sociale¹⁴², viene meno ogni parvenza di obbligatorietà sinallagmatica tipica della retributività. Non sussiste, in altre parole, in "mediante cui" dell'art. 2099 c.c.

¹³⁹ Ghera E., *Azionariato*, op. cit., pag. 420 il quale rileva che "assegnazione gratuita significa assegnazione nona pagamento anche se le azioni sono attribuite nell'interesse sociale, quindi in funzione del fine lucrativo ed economico della società".

¹⁴⁰ Si v. per una disamina Buonocore V. (a cura di), *Manuale di diritto commerciale*, Torino, 2010, pag. 267 - 270.

¹⁴¹ Ghera E., *Azionariato*, op. cit., pag. 422.

¹⁴² L'assegnazione gratuita o a pagamento di azioni ai lavoratori deriva dalla scelta dei soci capitalisti, i quali si limitano ad offrire; non vi è imposizione di assegnazione o sottoscrizione (né potrebbe esservi) in luogo della retribuzione.

Non sono in sé questi schemi (o quelli di cui al progetto di matrice comunitaria) una alternativa ai disegni di legge che sono stati recentemente presentati in parlamento¹⁴³.

Caratteristica comune di disegni di legge è la funzione dei contratti collettivi nel disporre l'accesso privilegiato al possesso delle azioni o delle quote di capitale dell'impresa mediante la costituzione di società di investimento, fondazioni o associazioni. Viene stabilito il meccanismo, il quale varia a seconda del disegno di legge, di adesione al piano di azionariato¹⁴⁴.

¹⁴³ Ddl n. 803/2008 (on. Castro), ddl n. 964/2008 (on. Treu), ddl 1307/2008 (on. Bonfrisco), ddl 1531/2009 (on. Adragna), ddl dell'on. Ichino – bozza provvisoria. Si v. www.adapt.it per la raccolta dei disegni di legge.

¹⁴⁴ Ddl Castro (Distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto d'impresa eccedente una soglia concordata ovvero il trasferimento ai medesimi lavoratori di una quota di reddito d'impresa mediante l'assegnazione di azioni o titoli equivalenti); ddl Treu (I piani possono essere istituiti sulla base di contratti o di accordi collettivi, a livello aziendale o multi aziendale. L'adesione ai piani da parte dei singoli dipendenti è volontaria e deve garantire parità di trattamento. I piani di azionariato prevedono l'assegnazione delle azioni della o delle società interessate sono assegnate al fondo che, in contropartita, emette sue azioni assegnate ai dipendenti in ragione della loro adesione al piano. Il piano deve prevedere un periodo minimo di possesso delle azioni del fondo da parte degli aderenti e che non può essere inferiore a 3 anni. Per l'adesione al piano, sulla base di apposite previsioni contrattuali, è possibile destinare una quota parte della retribuzione integrativa o incentivante, in misura non superiore al 15% delle retribuzione globale di fatto); ddl Bonfrisco (La SICAV emette in contropartita quote da assegnare agli aderenti ai piani in proporzione alla loro partecipazione al fondo medesimo. I piani di partecipazione azionaria dei dipendenti sono adottati sulla base di contratti e accordi collettivi stipulati a livello aziendale o di aziende appartenenti a un medesimo gruppo, con vincolo di inalienabilità degli strumenti finanziari oggetto dei piani per una durata non inferiore a tre anni dalla data di acquisto. È possibile l'alienazione delle azioni anche prima dei 3 anni o del maggiore termine previsto dai piani, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio nella quale rientrano gli strumenti finanziari oggetto dei piani o qualora si verificano altri eventi di natura straordinaria, riguardanti la società, indicati nei piani. I piani di azionariato possono essere finanziati anche con quote del trattamento di fine rapporto maturato prima del 31 dicembre 2006. Il regolamento del fondo comune indica la misura della quota e le modalità di conferimento); ddl Adragna (I piani di azionariato sono volontariamente istituiti sulla base di contratti collettivi o dei contratti aziendali di categoria. L'atto costitutivo delle fondazione deve prevedere: a) modalità di conferimento delle somme da parte dei lavoratori dell'impresa per la costituzione della fondazione; b) le modalità di formazione dei piani di azionariato riferiti a ciascuna azienda; c) l'acquisto e la gestione delle azioni delle società in rappresentanza dei lavoratori delle rispettive aziende; d) i criteri e le modalità di erogazione delle rendite azionarie); ddl Ichino (Un contratto aziendale può disporre che una quota di retribuzione di ciascun dipendente dell'impresa, destinata a maturare da un dato tempo futuro, sia costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale o diritti di opzione sulle stesse, attribuite a una società di investimento cui tutti i dipendenti abbiano diritto di partecipare). Queste sintesi sono tratte da Caragnano R., La partecipazione dei lavoratori: prima analisi delle recenti proposte di legge, in Dossier Adapt, 2009, fasc. 11, pag. 9 - 15.

Questi istituti, disegnati per favorire la partecipazione non solo finanziaria dei lavoratori, potrebbero essere verificati, secondo alcuni¹⁴⁵, alla luce della “democratizzazione della vita delle società [... e dei] benefici reali e protettivi della salute [...] lasciando trasparire percorsi di responsabilizzazione societaria”.

È un problema di partecipazione non solo azionaria ma anche strategica, la quale si realizza prioritariamente mediante tecniche non episodiche o individualistiche di azionariato¹⁴⁶ da sperimentare secondo le impostazioni che il sistema di relazioni industriali intende effettuare.

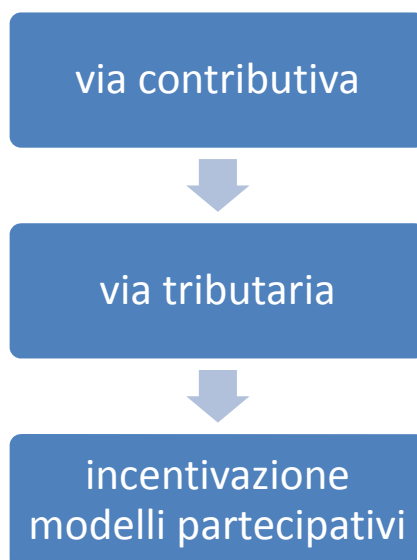
6. Problemi della decontribuzione e della modulazione dell'aliquota contributiva della partecipazione azionaria. La manovra 2010 contro la crisi.

6. Anzi se è vera la tesi¹⁴⁷ secondo cui “occorre respingere l'idea che la partecipazione consista nel favorire relazioni industriali meno conflittuali [e] sostenere che la partecipazione non può ridursi a relazioni industriali meno conflittuali”, allora pare anche condivisibile **l'osservazione relativa alla via tributaria e contributiva di incentivazione di modelli partecipativi strategici per il superamento dell'attuale crisi economica.**

¹⁴⁵ Pizzoferrato A., Partecipazione, op. cit., pag. 253.

¹⁴⁶ Biagi M., La partecipazione, op. cit., pag. 292 il quale rileva che i lavoratori come rappresentanza di gruppo sono portatori dell'interesse alla stabilità e all'efficienza dell'azienda e aggiunge che “intervento legislativo [in questa materia] pare infatti auspicabile solo nella misura in cui possa essere in grado di sollecitare, proprio a partire dal terreno delle relazioni industriali, il confronto tra le parti sociali e dunque la libera determinazione delle forme e delle modalità della sperimentazione”.

¹⁴⁷ Napoli M., La discussione, op. cit., pag. 77.



Il regime contributivo relativo ai piani di stock option, e dunque a quei piani di azionariato non generalizzati con assegnazione a titolo gratuito di azioni ¹⁴⁸, è stato modificato dall'art. 82, 24° bis e 24° ter co., del d.l. 24.6.2008, n. 112 (l. di conversione 6.8. 2008, n. 133; Circ. INPS 11.12.2009, n. 123).

La lett. g bis) dell'art. 27 del d.p.r. 30.5.1955, n. 797 dispone **l'esclusione dalla base imponibile ai fini contributivi dei redditi di lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option**. Il che, però, non coincide con quanto è stato definito in merito ai profili fiscali di tali redditi i quali restano assoggettati integralmente al sistema di tassazione¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Non è superfluo affermare che nell'ordinamento italiano non esiste alcuna definizione di piano di stock option. Il che permette un processo di collegamento tra fattispecie (non definita) e flessibilizzazione contributiva non del tutto congruo. Sul punto la Circ. INPS 11.12.2009, n. 123 afferma che "poiché non esiste nella legislazione italiana una definizione giuridica di stock option devesi ritenere, che il regime di esenzione contributiva trovi applicazione anche per i piani azionari non generalizzati che prevedano, previo rispetto di determinate condizioni (es. previsione di un termine per l'esercizio dell'opzione; raggiungimento di determinati livelli di performance aziendale; essere alle dipendenze della società al momento dell'esercizio dell'opzione ecc.), l'assegnazione a titolo gratuito delle azioni". Si v. Santagata R., *Il lavoratore azionista*, Milano, 2008 per una più recente ricognizione delle problematiche collegate a queste fattispecie.

¹⁴⁹ La Circ. INPS 11.12.2009, n. 123 chiarisce che "il nuovo regime fiscale delle stock option, introdotto dal D.L. 112/2008, avrebbe dovuto trovare applicazione, in virtù del principio dell'armonizzazione delle

Il problema che si pone è relativo alla efficacia di questa scelta di distinzione tra base imponibili, anche in relazione alle riflessioni iniziali di questa indagine in materia di assetto armonizzato tra sistema previdenziale e sistema tributario nel momento dell'identificazione delle voci da assoggettare all'obbligazione contributiva.

Il d.l. 31.5.2010, n. 78 definisce un regime fiscale ad hoc per piani di azionariato offerti ai lavoratori di istituzioni finanziarie¹⁵⁰.

7. Il lavoratore nel sistema di previdenza e assistenza privata. Solidarietà contrattuali.

Il carattere protettivo della forme di solidarietà¹⁵¹ contrattuale, coincidenti con la previdenza e l'assistenza privata¹⁵², ha oramai assunto una più

basi imponibili fiscali e previdenziale, anche ai fini previdenziali. Tuttavia, il comma 24-bis dell'art. 82 del DL n. 112/2008, mediante l'aggiunta della lettera g-bis) al comma 4 dell'art. 27 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797 del Testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, ha inserito tra le tassative fattispecie di esclusione dalla base imponibile ai fini contributivi, una nuova esclusione per "i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option". Tale previsione costituisce una deroga al predetto principio dell'armonizzazione delle basi imponibili dettato da ragioni di politica previdenziale. Si precisa, al riguardo, che la norma in esame non subordina ad alcuna condizione l'esclusione dall'imponibile contributivo dei redditi derivanti dall'esercizio di piani di stock option e, pertanto, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e il prezzo pagato dal dipendente è escluso dalla base imponibile contributiva".

¹⁵⁰ L'art. 33 della manovra 2010 stabilisce che "1. In dipendenza delle decisioni assunte in sede di G20 e in considerazione degli effetti economici potenzialmente distorsivi propri delle forme di remunerazione operate sotto forma di bonus e stock options, sui compensi a questo titolo, che eccedono il triplo della parte fissa della retribuzione, attribuiti ai dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti nel settore finanziario nonché ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nello stesso settore è applicata una aliquota addizionale del 10 per cento. 2. L'addizionale è trattenuta dal sostituto d'imposta al momento di erogazione dei suddetti emolumenti e, per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, è disciplinata dalle ordinarie disposizioni in materia di imposte sul reddito".

¹⁵¹ Secondo Napoli M. (intervento al Convegno in onore di Magrini, Sandulli e Perone, Roma 2009-2010), si tratta di una solidarietà perseguita mediante contratto collettivo con gestione paritetica.

accentuata definizione legislativa¹⁵³, estendendo il proprio ambito funzionale anche di là dagli eventi della vecchiaia e malattia.

Carattere protettivo che non solo possiede logiche indennitarie ma è proteso ad eliminare uno stato di bisogno¹⁵⁴, oggettivamente e socialmente rilevabile, mediante il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, in un sistema di relazioni industriali sempre più proteso ad inserirsi in una combinazione previdenziale del pubblico con il privato.

La nozione di carattere protettivo, se riferita alla previdenza e all'assistenza privata, rende indispensabile un discorso preliminare di metodo, il quale è composto almeno di due argomentazioni.

¹⁵² Sul tema per una recente trattazione in materia di previdenza complementare si v. Cinelli M. (a cura di), *La previdenza complementare. Art. 2123, in Il codice civile, fondato da Schesinger P., diretto da Busnelli D.F., Milano, 2010.* Si la bibliografia ivi indicata.

¹⁵³ Si v. in particolare la l. 28.1.2009, n. 2 e la l. 3.8.2009, n. 102; in materia di ammortizzatori sociali attuati anche mediante gli enti bilaterali si v. in particolare per una ricapitolazione generale Bozzao P., *Enti bilaterali e ammortizzatori sociali*, in Faioli M. (a cura di), *Indagine sulla bilateralità nel terziario*, Torino, 2010 e la bibliografia ivi indicata.

¹⁵⁴ I temi centrali del dibattito su rischio e bisogno si ritrovano in Santoro Passarelli F., *Rischio e bisogno nella previdenza sociale*, in *La Rivista italiana di previdenza sociale*, 1948, pag. 177 – 197; si v. anche Levi Sandri L. R., *Linee di una teoria giuridica della previdenza sociale*, Milano, 1953 il quale lucidamente rileva (pag. 17-19) che “la situazione di bisogno che la previdenza sociale è diretta al fronteggiare sorge sempre in seguito al verificarsi di eventi determinati, cioè in altre parole sorge proprio dal concretarsi di un rischio: rischio e bisogno sono infatti concetti tra loro strettamente collegati [...], sicché solo entro ben determinati limiti e a ben determinati fini possono essere contrapposti l'uno l'altro [...] La verità è che quando si pretende di basare l'ordinamento previdenziale sul fattore <<bisogno>> estromettendo il concetto di <<rischio>>, si mira in buona sostanza ad estendere le prestazioni previdenziali a casi e situazioni ancora non contemplati, ma non si prescinde, e non si può prescindere – almeno entro determinati limiti – dal considerare l'evento che quel bisogno ha determinato”; Prosperetti U., *La posizione professionale del lavoratore subordinato*, Milano, 1958 il quale pone come oggetto di studio di quel binomio il principio di automaticità delle prestazioni, inteso come carattere obiettivo direttamente “inerente all'esistenza della <<qualità>> di lavoratore subordinato” (pag. 182 – 183).

carattere protettivo	previdenza privata	assistenza privata
<ul style="list-style-type: none">• pubblico/privato• distinzione da retribuzione• bilateralità• unificazione		

La **prima** argomentazione è riferita alla necessità teorica, con immediati riflessi pratici sui discorsi che stiamo affrontando, di **distinguere tra previdenza/assistenza privata e retribuzione, tra previdenza/assistenza privata e retribuzione con funzione previdenziale.**

Con il che si evidenzia l'appartenenza all'art. 38 Cost. delle prestazioni di previdenza e assistenza privata, il quale è "un luogo costituzionale specifico" non coincidente con l'art. 36 Cost. e l'art. 47 Cost.¹⁵⁵

Deducendo ciò, oltre che dall'art. 117 Cost. il quale pone in ambiti di competenza legislativa diversa la retribuzione (competenza esclusiva) rispetto alla previdenza complementare (competenza concorrente), anche dal regime di esclusione dalla base imponibile ai fini contributivi cui è sottoposto il contributo datoriale ai fondi pensione, si può affermare che le forme di

¹⁵⁵ La tesi è di Pandolfo A., *Previdenza complementare – I) Diritto del lavoro*, in *Enciclopedia giuridica Treccani*, 2006, fasc. XXIV, pag. 1-13.

solidarietà contrattuale fuoriescono dai regimi di corrispettività e rientrano pienamente in quelli di solidarietà a rilievo mutualistico-bilaterale¹⁵⁶.

La **seconda** argomentazione deriva dalla più ampia riflessione su **bisogno e rischio**, i quali diventano, o possono diventare, **giuridicamente rilevanti per il sistema di previdenza ed assistenza privata, costituito mediante la bilateralità**¹⁵⁷, che delle relazioni industriali è piena promozione.

Rischi e bisogni, in altre parole, sono individuati e rimessi dalla legge nelle mani della previdenza pubblica, la quale anche in combinazione con quella privata, attua schemi a carattere protettivo direttamente ricollegabili alla qualità di lavoratore, sia esso subordinato o autonomo, anche coordinato, in fase di inoccupazione o occupazione.

Nel principio di cui all'art. 38, 2° co., Cost., ed in particolare nella locuzione “mezzi adeguati alle esigenze di vita”, rientrano, infatti, alla luce di entrambe le argomentazioni, **tutte le misure che in prospettiva dinamica** assorbono sia il bisogno, liberando il soggetto da esso, che il rischio dell'evento, individuando tecniche di prevenzione del rischio.

Ed è qui, in questa dinamicità dell'art. 38 Cost., che si innestano gli schemi realizzati dalla bilateralità, da intendersi in questa sede nel senso più ampio possibile, in materia di tutela del reddito per l'alternanza lavoro-non lavoro¹⁵⁸,

¹⁵⁶ L'idea maturata dalla lettura di Scognamiglio R., Base imponibile della contribuzione previdenziale e contributi erogati dai datori per la previdenza ed assistenza private, in *Diritto del lavoro*, 1991, fasc. 2, pag. 93 – 104.

¹⁵⁷ Sulla bilateralità si v. il recente studio di Faioli M., *Riflessioni in tema di organizzazione ed azione dell'ente bilaterale nel mercato del lavoro*, in Faioli M. (a cura di), *Indagine sulla bilateralità nel terziario*, Torino, 2010 e la bibliografia ivi indicata.

¹⁵⁸ Inseriamo in questa categoria non solo il modello di c.d. ammortizzatori bilaterali di cui all'art. 19 della l. 28.1.2009, n. 2, ma anche il riscatto di cui all'art. 14, 2° co., o l'anticipazione della prestazione di cui all'art. 11, 4° co., del d.lg. 5.12.2005, n. 276.

le anticipazioni della posizione contributiva ex art. 11, 7° co., del d.lg. 5.12.2005, n. 276,

o relative a bisogni che attengono alla qualità dell'esistenza del lavoratore¹⁵⁹, o connessa alla formazione/rieducazione professionale del lavoratore¹⁶⁰, o ancora ricollegabile all'assistenza sanitaria integrativa¹⁶¹. Resta inteso che questo elenco ricomprende ovviamente anche la tutela pensionistica complementare per la vecchiaia.

L'innesto di cui si tratta è indice di unitarietà, o almeno dovrebbe esserlo, per spinte promotrici, per via tributaria e contributiva, di tutti gli schemi attuati mediante bilateralità.

Questa interpretazione della previdenza/assistenza privata coglie, infatti, la tendenza dell'ordinamento di affidare alla bilateralità quel determinato "insieme di forme di tutela rivolte a soggetti che vantano uno status professionale e finanziate dai medesimi in vista di misure di sostegno in caso di eventi tipicamente a base di situazioni di bisogno per i lavoratori"¹⁶².

Queste forme di tutela sono chiamate a realizzare secondo impostazioni unitarie, nel senso di armonizzate o coordinate, i mezzi adeguati di vita, riportando il soggetto alla normale esistenza, concretizzata dallo svolgimento che si può avere con l'ausilio dinamico di questi schemi. L'adeguatezza dell'art. 38 Cost. deve esser inteso, in questa logica, quale presupposto della

¹⁵⁹ Le anticipazioni della posizione contributiva ex art. 11, 7° co., del d.lg. 5.12.2005, n. 276 sono un esempio. A queste si aggiungano le numerose tipologie di prestazione che gli enti bilaterali offrono sotto forma di servizi al lavoratore e alla propria famiglia.

¹⁶⁰ Si rinvia agli studi di Faioli M. (a cura di), *Indagine sulla bilateralità*, Torino, 2010; si v. in ogni caso sul punto Corti M., *L'edificazione del sistema italiano di formazione continua dei lavoratori*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2007, fasc. 1, pag. 163 – 244.

¹⁶¹ Si v. sul punto il recente d.m. 27.10.2009. Si v. anche Arquilla N., *Titolari di trattamenti pensionistici obbligatori e complementari e contributi versati per il finanziamento di casse o fondi aventi finalità di assistenza sanitaria integrativa: riflessioni sulla determinazione del reddito imponibile*, in *Previdenza e assistenza pubblica e privata*, 2004, fasc. 3, pt. 3, pp. 971 – 979.

¹⁶² Pandolfo A., *Previdenza complementare*, op. cit., pag. 1

concordanza funzionale tra previdenza/assistenza pubblica e previdenza/assistenza privata¹⁶³.

Grava, però, il peso, per tasse e contributi, sul finanziamento che datore di lavoro e lavoratore effettuano a favore della bilateralità. La via tributaria e contributiva può essere impostata, assecondando l'unitarietà non solo teorica che è stata appena dimostrata, per promuovere queste forme di solidarietà perseguite tramite contrattazione collettiva negli schemi bilaterali.

8. Problemi della decontribuzione e della modulazione dell'aliquota contributiva per la previdenza e l'assistenza privata.

I regimi di flessibilizzazione della base imponibile o modulazione favorevole dell'aliquota contributiva sono descritti dalla normativa.

Sono escluse dalla base imponibile le somme e le provvidenze erogate da casse, fondi e gestioni di previdenza e assistenza privata nonché quelle erogate dalle casse edili (art. 27, 4° co., lett. d, dpr 30.5.1955, n. 797).

Sono altresì esclusi dalla base imponibile gli importi che, essendo contributi o somme, sono versati o accantonati per finalità previdenziali e assistenziali private (art. 27, 4° co., lett. f, dpr 30.5.1955, n. 797)¹⁶⁴.

¹⁶³ Sul tema in particolare si v. Sandulli P., *Previdenza complementare*, in *Digesto delle discipline privatistiche*, sezione commerciale, 1995, fasc. XI, pag. 243-265

¹⁶⁴ Tali importi sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10 per cento a carico del datore di lavoro, il quale devolve tale contributo alle gestioni di pensione pubblica nelle quali i lavoratori sono iscritti. Sul dibattito in materia di contributo di solidarietà inteso dalla Corte cost. come "contropartita necessaria" derivante direttamente dal principio di solidarietà ex art. 2 Cost. si v. in particolare Pessi R., *La previdenza integrativa: identificazione funzionale e collocazione strutturale nell'assetto del rapporto previdenziale pubblico dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 427/1990*, 1990, in *Diritto del lavoro*, fasc. 6, pag. 420 – 426. L'art. 27 citato dispone altresì che resta fermo l'assoggettamento a

Sono invece inclusi nella base imponibile gli importi versati alle casse edili per ferie, gratifica natalizia e riposi annui; nella misura del 15 per cento vengono assoggettati a contribuzione gli importi versati alle casse edili a titolo diverso dalle ferie, gratifica natalizia e riposi annui (art. 27, 6° co., dpr 30.5.1955, n. 797).

L'assetto dell'individuazione della retribuzione assoggettabile a contribuzione previdenziale¹⁶⁵ relativamente alle voci appena esaminate pone una serie di problematiche.

Il disordine è evidente; riordinare secondo logiche promozionali è urgente per rilanciare la previdenza ed assistenza privata, secondo quanto rilevato su bisogno e rischio nelle recenti discipline di tutela del lavoratore.

Riordino che può avvenire mediante l'unificazione dei regimi di assoggettamento contributivo degli importi versati a schemi di previdenza e assistenza privata collegati alla bilateralità. Il che ricomprende anche la determinazione di riassetto le governance di alcuni tipi di bilateralità, ad oggi non ancora ben incastonati in quelle rigide, ma necessarie ai fini della vigilanza sulle risorse, modalità previste per la previdenza complementare.

Riordino che, oltre a prevedere eventuali modulazioni delle aliquote contributive per favorire i più giovani (contribuzione meno elevata) ed incentivare la partecipazione, qualora non fosse prevista già la decontribuzione, dovrebbe essere strutturata per blocchi sommabili di adesione a schemi.

contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote retributive a carico del lavoratore destinate al finanziamento della previdenza e assistenza privata; resta altresì fermo un contributo di solidarietà a carico del lavoratore del 2 per cento.

¹⁶⁵ Persiani M., I nuovi problemi posti dalla individuazione della retribuzione assoggettabile a contribuzione previdenziale, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2003, fasc. 1, pag. 1- 16.

L'adesione a più schemi di previdenza/assistenza privata determinerebbe più modulazioni favorevoli.

9. Osservazioni conclusive e impostazioni sulle politiche di flessibilizzazione dell'obbligazione contributiva. Premiare il lavoro: cinque idee ed alcune proposte per il futuro.

Con il paradigma dell'individuale che si inserisce in un molteplice modo di costruire il sistema delle relazioni industriali sono rappresentabili la retribuzione e il costo del lavoro.

L'individuale, però, è per quella modalità partecipativa analizzata nelle pagine precedenti sia un inconveniente che una sfida. Inconveniente se assorbe integralmente la premialità del lavoro; sfida se collegato al contesto economico, sociale e sindacale.

In questa ricerca viene evidenziato come poter porre in una linea direttrice di responsabilità verso chi contribuisce alla crescita con il proprio lavoro, attuando politiche dei redditi utili per premiare quel lavoro, e dunque chi lo svolge e chi ne beneficia.

È una linea direttrice volta a prevenire l'inefficienza, far fronte ad ingiustizie, ridurre l'insicurezza.

Cinque idee, declinate per proposizioni specifiche, riassumono le riflessioni elaborate nei paragrafi precedenti.

CINQUE IDEE

11. Re-introduzione della distinzione tra base imponibile ai fini fiscali e base imponibile ai fini contributivi. L'armonizzazione tra le due basi imponibili è utile da un punto di vista pratico-operativo. Tuttavia questo criterio non permette politiche di promozione fiscale e contributiva adatte all'attuale contesto economico.

12. Unificazione dei regimi di assoggettamento contributivo degli importi versati a schemi di previdenza e assistenza privata (collegati a bilateralità); blocchi di flessibilità contributiva sommabili per adesioni "PLURALI" a schemi di previdenza e assistenza privata (collegati a bilateralità); modulazione per blocchi; in ogni caso, modulazione delle aliquote contributive da gioventù (meno elevata) a maturità (più elevata).

13. Flessibilità delle aliquote contributive:

- a. modulazione da gioventù (meno elevata) a maturità (più elevata);
- b. modulazione ad aliquota inferiore in ragione dell'incremento della posizione professionale con relativo trattamento retributivo (maggiore è la crescita professionale, maggiore è la riduzione di aliquota);
- c. lavoratori migranti (connotazione della multiculturalità come grimaldello per una maggiore produttività sociale);
- d. lavoratrici (con maggiore propensione al consumo – collegamento a carta prepagata o di credito).

14. Flessibilità retributiva e decontribuzione:

- a. Distinzione contributiva per porzioni di retribuzione – retribuzione variabile – variabilità/verifica pluriennale –

assoggettamento contributivo su retribuzione variabile – modello “K” (moltiplicatore retributivo in funzione delle dimensioni aziendali).

b. E' retribuzione incentivante ciò che possiede requisiti specifici (tempo e risultato, misurabilità, rendimento) – premiare il lavoro, misurando la normale capacità e operosità – assestamento – esperimento – CCL decentrato fissa e tara i livelli – il CCNL impone il quadro generale.

c. E' retribuzione incentivante anche l'extraperformances – lievitazione delle retribuzioni in ragione del premio alla capacità e all'operosità individuale – variabilità pluriennale - necessaria verifica pluriennale – possibile incidenza sul massimale contributivo.

15. Flessibilità retributiva e salario di ingresso/uscita:

a. Distinzione per territorio – contratti territoriali per il rilancio della produttività – Accordo 2009 – possibilità per finalità occupazionali.

b. Modelli premiali di flessibilità retributiva per aziende che decidono di assumere lavoratori giovani provenienti da contratti di lavoro flessibile.

c. Modelli premiali di flessibilità retributiva per il lavoro di chi è in procinto di andare in pensione e decide di trasmettere per un certo tempo il proprio sapere professionale (tutor dei più giovani) – tipi contrattuali abbinati a certificazione.

Prof. Pasquale Sandulli

Avv. Michele Faioli