







strumento di governo del mercato del lavoro e della gestione della crisi economica ed occupazionale del paese.

Muovendo dal Patto sul Lavoro del 1993, il sistema della negoziazione partecipativa aziendale o territoriale, con l'introduzione del contratto di secondo livello, ha quindi assunto una rilevanza sostanziale anche con finalità politico-economiche, non in ultimo per superare la vecchia logica della conflittualità sindacale attraverso strumenti razionali di dialettica negoziale, volti a corroborare la *performance* aziendale con sistemi premiali di incentivazione dei lavoratori, favorendo la competitività di sistema: da una parte la competitività interaziendale interna, dall'altra la competitività esterna tra l'Italia e gli altri paesi.

Sulla scorta di questi presupposti di carattere "genetico", si deve peraltro osservare che l'applicazione del sistema della retribuzione variabile non può non essere differenziata, a seconda dei momenti storici, sotto il profilo economico e in ragione delle condizioni aziendali. Se per alcune aziende tale soluzione incentivante può avere, quale scopo strategico essenziale, quello di incrementare le condizioni di competitività sul mercato attraverso l'ottimizzazione delle risorse interne legate a criteri di redditività, produttività e qualità, per altre può essere significativa per mantenere il livello di competitività raggiunto oppure, in momenti di grave congiuntura, per non peggiorare la *performance* oltre certi limiti.

Questa è la ragione per la quale, dagli anni Novanta del secolo scorso fino ai giorni nostri, la letteratura contrattuale collettiva ha sempre individuato obiettivi negoziati, quasi mai basati su dati storici. Del resto, questa opzione determinerebbe, da una parte, la ricerca di un miglioramento costante che, estremizzando il concetto, oltre certi limiti sarebbe irraggiungibile; dall'altra, stresserebbe i lavoratori in maniera non accettabile per la continua ricerca della *performance*. Senza considerare che, in momenti di carattere congiunturale, sarebbe pressoché impossibile raggiungere determinati obiettivi per una naturale e imprescindibile involuzione aziendale.

In sostanza, la misurazione dell'obiettivo in termini incrementali rispetto ad un determinato dato storico determinerebbe una distorsione nella stessa determinazione del risultato atteso che essa non può prescindere da una seria attività negoziale, nella quale si determinano gli obiettivi medesimi e la relativa modalità di misurazione. È proprio questa la ragione secondo la quale l'accordo collettivo assume, nella fattispecie, una centralità determinante.

La posizione dell'Agenzia delle Entrate risulta per giunta inconferente anche con il dettato normativo.

L'art. 2, comma 2, del Decreto Interministeriale, stabilisce che "*l* contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), devono

*prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati”.*

Dalla stesura del testo si osserverà che i criteri di misurazione del raggiungimento degli obiettivi evocati dalla norma sono riferiti al *“riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati”* nell'atto negoziale, nella logica di una *performance* che si astrae, anche sotto il profilo letterale, dalla comparazione con un dato storico, atteso che il periodo di riferimento (il periodo congruo definito nell'accordo) è da leggere unicamente quale segmento temporale nel quale si deve registrare il risultato. Questa interpretazione assume anche un riscontro letterale in quanto la frase *“rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo”* è posta tra due virgole, assumendo una valenza incidentale che la sconnette da un significato comparativo con un periodo precedente.

In sostanza la disposizione richiamata, proprio per effetto delle virgole tra cui è posto il richiamo al periodo congruo, potrebbe essere più chiaramente letta - posponendo la frase tra le virgole - nel senso che *“I contratti collettivi [...] devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi [...] il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo”*.

Una diversa interpretazione riscontrerebbe peraltro un significato illogico se è vero che, soprattutto in un periodo di criticità economiche, i lavoratori sono costretti a porre in essere uno sforzo maggiore per consentire alla propria azienda di risollevarsi, non ricevendo alcun premio agevolabile per effetto della richiamata comparazione.

Dipartimento Scientifico

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

**AREA NORMATIVA**

Luca Caratti

Mauro Marrucci