



Detassazione straordinari, lavoro notturno e premi aziendali

Il **decreto legge 185 del 28 novembre 2008**, pubblicato sulla G. U. il giorno successivo, tra le altre cose è intervenuto a modificare le voci della retribuzione aziendale sottoposte alla tassazione ridotta del 10%, escludendo il lavoro straordinario e supplementare, che invece era previsto dal decreto legge 93/08, convertito in legge 126/08.

Il che significa che per il prossimo anno, se il decreto rimarrà invariato, le somme sottoposte a tassazione ridotta saranno quelle erogate ***“in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.”*** sia a seguito di contrattazione che per erogazione unilaterale del datore di lavoro. Anche i massimali di riferimento sono modificati infatti per il 2009 la somma complessiva che può essere detassata sarà di 6.000 euro, mentre il massimale di reddito individuale viene portato a 35.000 euro.

(in nota cfr. testo integrale art.5 decreto 185/08).

In queste settimane con l'erogazione della tredicesima e delle spettanze di dicembre 2008, le direzioni aziendali stanno effettuando i dovuti conguagli rispetto alle competenze maturate dai lavoratori nell'intercorso periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2008 (periodo di vigenza del decreto 93/08), relativamente alle voci sottoposte a tassazione del 10%.

Poiché ci risulta una applicazione di questa partita da parte delle aziende con modalità diversificate (Federmeccanica non ha emanato una sua circolare esplicativa), ci sembra utile riepilogare le voci della retribuzione che, ai sensi delle circolari 49 e 59 della Agenzia delle Entrate e del Ministero del lavoro, concorrono alla detassazione per il 2008, invitando **tutte la strutture a verificare attraverso le buste paga dei lavoratori , l'applicazione sull'insieme delle voci interessate**, ovviamente nell'ambito dei massimali stabiliti per legge che sono per il periodo 1 luglio/31 dicembre 2008 : reddito individuale da lavoro dipendente di 30.000 euro lordi, somma complessiva da sottoporre a tassazione del 10% non superiore a 3.000 euro lordi.

Attenzione poiché al circolare 59 ha esteso la detassazione anche ai compensi relativi a Rol e ferie residue ci potrebbe essere una spinta da parte delle aziende a far monetizzare Rol e ferie residue che va contrastata, così come l'estensione ai superminimi individuali erogati unilateralmente dalle imprese.

Nota 1. _

Art. 5..Detassazione contratti di produttività

*Per il periodo dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2009 sono prorogate le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126. Tali misure trovano applicazione, entro il limite di importo complessivo di **6.000 euro lordi**, con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2008, a **35.000 euro**, al lordo delle somme assoggettate nel 2008 all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del citato decreto-legge. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva in tale periodo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2008, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2008.*

Va richiesta all'azienda la verifica delle modalità con cui hanno dato applicazione alla norma, chiedendo in primo luogo la detassazione sui premi da contrattazione aziendale e, solo successivamente, sugli altri istituti, ovvero solo se c'è effettiva capienza nell'ambito del massimale dei 3000 euro , cercando per questa via di contrastare l'eccessiva discrezionalità aziendale, che come ben sapete può essere ulteriore elemento di ricatto e individualizzazione dei rapporti di lavoro.

RIEPILOGO VOCI RETRIBUTIVE INTERESSATE ALLA DETASSAZIONE AL 10 %

1. Premi di produzione e di risultato, contrattazione di secondo livello

Per tutte le somme derivanti da premi contrattati a livello aziendale il presupposto per la concessione del beneficio è che la somma corrisposta, anche se continuativa, **sia riconducibile ad elementi di determinazione periodica, ancorché si tratti di situazioni già strutturate e consolidate prima della entrata in vigore del decreto 93 / 28 maggio 2008.**

Per rientrare nel regime di tassazione agevolata gli incrementi di produttività, innovazione e efficienza, o il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa **non devono dunque essere necessariamente nuovi e innovativi** rispetto al passato, né devono necessariamente consistere in risultati che, dal punto di vista meramente quantitativo, siano superiori a quelli ottenuti in precedenti gestioni, purché comunque costituiscano un risultato ritenuto positivo dalla impresa.

Sono detassabili tutti gli istituti contrattati a tale titolo, purché **il momento di erogazione delle somme sia stato collocato tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2008 (ovvero 12 gennaio 2009)**, anche in riferimento ad attività prestate in periodi precedenti, o anche a somme maturate in date anteriori al 1° luglio 2008, ma erogate successivamente proprio al fine di fruire dei benefici dell'agevolazione.

Le due circolari della Agenzia dell'Entrate e del Ministero del lavoro specificano che sono detassabili i premi aziendali anche se trattasi di premi:

- **riconosciuti in misura fissa e stabile**, purché connessi, nel loro complesso, a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e ad altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa, ivi compresa **l'eventuale quota fissa di un premio composto anche da una quota variabile.**
- **I premi "consolidati"**, per esplicito richiamo della circolare 59/2008 ai "premi che continuano ad essere corrisposti per effetto di livelli di competitività e redditività acquisiti nel tempo, anche se inseriti in un nuovo sistema premiante, sempre collegato all'andamento aziendale."
- **I premi di produttività anche là dove l'istituzione del premio, erogato a livello aziendale, sia prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro**, a condizione ovviamente ricorrano le condizioni indicate dal decreto 93/2008, ovvero il collegamento a produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e ad altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa.
- **Premi e somme corrisposte una tantum** ecc., là dove, ovviamente, comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa

2. Lavoro straordinario

La circolare 49 /11 luglio 2008 specifica che per lavoro straordinario è da intendersi l'orario prestato che supera quello **definito contrattualmente dal CCNL o da contrattazione integrativa** (p.e nel caso di orario aziendale a 36 o 35h, lo straordinario calcolato parte dalla 37^a o 36^a ora) **sono soggette all'imposta sostitutiva del 10 % le somme complessivamente erogate a questo titolo** (es. l'intera ora di lavoro straordinario o supplementare comprensiva di retribuzione ordinaria e maggiorazione) e non la sola maggiorazione retributiva rispetto al trattamento ordinario.

Nelle ipotesi **di banca delle ore** - che consente di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni al lavoro aggiuntive - **può essere oggetto di agevolazione la sola maggiorazione retributiva erogata.**

Rientrano inoltre nel campo di applicazione della misura anche i lavoratori dipendenti di lavoratori autonomi, **nonché i lavoratori in somministrazione, dipendenti da agenzie interinali, anche nella ipotesi in cui le somme erogate abbiano come riferimento prestazioni per missioni rese nel settore della pubblica amministrazione.**

3. Lavoro supplementare

In questo caso a essere sottoposte al regime agevolato sono **le somme erogate oltre l'orario stabilito nel contratto**. In caso di **clausole flessibili** o comunque di variazione della collocazione oraria della prestazione a essere sottoposte al regime agevolato **sono invece le ore che si situano al di fuori della collocazione oraria concordata**.

4. **Straordinario forfetizzato**

La tassazione agevolata si riferisce **all'intero importo corrisposto al lavoratore** a titolo di straordinario forfetario **indipendentemente dalla effettività di prestazioni lavorative** eccedenti l'orario normale

5. **Lavoro festivo e di sabato**

Sono sottoposte a tassazione agevolata (sempre nell'ambito del massimale complessivo dei 3000 euro):

- le somme erogate al personale che presta la propria opera nelle festività **in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, ciò anche per la quota di retribuzione per la prestazione svolta all'interno dell'orario contrattuale di lavoro** (per esempio part-time di 30 ore settimanali che include anche la domenica);
- **l'indennità o maggiorazione** che viene corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (sia nel caso di riposo compensativo che di spostamento definitivo del turno di riposo), **siano tenuti a prestare lavoro ordinario la domenica;**
- gli specifici, **ulteriori compensi erogati per prestazioni rese durante la giornata del sabato, in caso di orario articolato su cinque giorni** lavorativi alla settimana, con la giornata del sabato normalmente "prevista" come non lavorativa.

6. **Lavoro notturno**

Anche per il lavoro notturno, come per la determinazione dello straordinario, **si deve far riferimento alla disciplina del CCNL e da quanto regolato da contrattazione aziendale**.

Sono quindi sottoposte a tassazione agevolata **le somme erogate per il lavoro notturno ordinario in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate**.

7. **Indennità di turno e reperibilità**

Possono rientrare nella misura **anche le indennità o maggiorazioni di turno (anche non notturno)** o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni, così come le speciali indennità aggiuntive che diano luogo a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché le somme erogate per lo svolgimento di mansioni promiscue e intercambiabilità.

8. **Rol e ferie residue**

la circolare 59 ha esteso l'applicazione della detassazione anche ai compensi erogati per R.O.L. residui o per periodi di ferie e permessi non fruiti entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, precisando che il regime fiscale agevolato trova applicazione anche quando la liquidazione degli stessi avvenga su base periodica in virtù di disposizioni della contrattazione collettiva, oltre che nei casi di esplicita richiesta del lavoratore.

9. **"superminimi", "assegni *ad personam*" o "indennità di funzione e/o mansione"**,

A prescindere dalla denominazione utilizzata, possono usufruire della agevolazione fiscale a condizione ovviamente che serva a compensare eventuali prestazioni di lavoro rese oltre l'orario normale osservato in azienda - in questo caso, l'imposta sostitutiva si applica alle sole prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario

effettuate e retribuite nel periodo considerato. Di conseguenza, poiché il superminimo può essere erogato anche per altre motivazioni, **la circolare 59/ 22ottobre 2008 chiarisce che il regime fiscale agevolato troverà applicazione solo su quella parte di superminimo specificatamente identificato a tali scopi.**

Roma, 17 dicembre 2008