



DETASSAZIONE DEGLI STRAORDINARI e degli aumenti legati alla produttività aziendale D.L. 27/05/2008 N.93

La norma

Il decreto Legge 93/2008 “disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie” è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n°124 del 28.05.08

Cosa prevede

La detassazione sperimentale dello straordinario e del salario per incrementare la produttività per un massimo di 3000 € lordi annui.

Tassazione applicata

Con l'imposta del 10%, sostitutiva di irpef e addizionali, fino a 3000 € lordi annui.

Chi applica la tassazione

Il sostituto d'imposta, quindi in caso di lavoro dipendente è l'azienda che la applica.

Durata

La detassazione sperimentale si applica per il periodo 1 luglio – 31 dicembre 2008

ART. 2 COMMI 1 e 2: le somme agevolate

Sono tassate con imposta del 10% sostitutiva di Irpef e addizionali le somme erogate dal 1à luglio al 31 dicembre 2008 a livello aziendale fino a 3000 € lordi per lavoro straordinario, il lavoro supplementare o le prestazioni dipendenti da clausole elastiche dei contratti part-time stipulati prima dell'entrata in vigore del decreto legge e per i premi di produttività.

Chi è interessato

sono interessati tutti i lavoratori del settore privato, indipendentemente dal contratto collettivo nazionale applicato.

Chi è escluso

Sono esclusi i titolari dei redditi di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente come ad esempio i collaboratori coordinati e continuativi se destinatari di forme di compenso incentivante.

Chi può beneficiarne

I lavoratori che nel corso dell'anno 2007 hanno percepito un reddito non superiore a 30.000 € lordi.


Dove si applica la detassazione

Alcune voci variabili della retribuzione come:

- ✓ Prestazione di lavoro straordinario ai sensi del Dlg. 8.4.2003 n°66;
- ✓ Prestazioni di lavoro supplementare per i lavoratori part-time;
- ✓ In caso di applicazione delle clausole elastiche per i lavoratori part-time nel contratto di lavoro stipulato prima della data di entrata in vigore del nuovo Decreto Legge;
- ✓ Per incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e agli altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico e dell'impresa.

Detassazione e contrattazione

I premi di risultato/partecipazione per beneficiare della detassazione non devono essere necessariamente stabiliti dalla contrattazione nei suoi diversi livelli.



Il provvedimento consente di detassare anche i premi e le erogazioni non contrattate con il sindacato ma date unilateralmente dall'azienda. Questa previsione di certo non favorisce la contrattazione collettiva ma aumenterà il salario gestito in modo discrezionale dall'azienda.



Straordinario prima di luglio 2008

Il lavoro straordinario svolto prima del luglio 2008 non viene detassato anche se retribuito nel semestre di sperimentazione

Straordinario effettuato a dicembre 2008

La norma si presta a una contestuale condizione: che lo straordinario sia effettuato nel periodo di luglio/dicembre 08 e pagato nel medesimo periodo. Fatta eccezione per gli straordinari effettuati nel mese di dicembre che saranno soggetti all'imposta del 10% solo se retribuiti entro e non oltre il 12 gennaio 2009 (QUESTO perché il FISCO riconosce il criterio di **"CASSA ALLARGATA"** per il quale comprende nei redditi di lavoro dipendente, di competenza dell'anno, **(anche quelli percepiti entro una certa data, nel gennaio dell'anno successivo, in questo caso il 12 gennaio 2009).**

Banca ore

Sicuramente rimane qualche dubbio per quanto riguarda la detassazione delle ore di straordinario accantonate in "banca ore" e utilizzabili successivamente con riposi compensativi.

Part-time

La nuova norma riguarda anche i lavoratori assunti con contratto di lavoro part-time, ma solo per quelli che risultano in forza alla data del 29 maggio 2008. Sono esclusi quindi i lavoratori assunti successivamente.



Con la detassazione del lavoro supplementare si crea un evidente paradosso. Si premia fiscalmente chi fa meno ore di lavoro rispetto a chi svolge un orario di lavoro pieno (40 ore settimanali). Inoltre la norma incentiverà le imprese nel privilegiare i contratti part-time con ridotto orario per poi spingere verso un numero consistente di ore supplementari sgravate. Condizione che andrà a discapito di un consolidamento stabile dell'orario di lavoro e quindi un beneficio ulteriore per le aziende in termini di assoluta flessibilità dell'orario

DEFINIZIONE

Il lavoro straordinario

Lo straordinario, come definito dal Dlg.66/2003 è il lavoro prestato oltre l'orario normale, vale a dire l'orario fissato dalla legge in 40 ore settimanali, ovvero oltre il minor limite di orario eventualmente stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro)

Il lavoro supplementare

Il lavoro supplementare è il lavoro prestato oltre il normale orario part-time concordato nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno

Clausole elastiche

Dal 1.1.2008 le clausole elastiche possono essere inserite nel contratto individuale di lavoro solo se previste nel CCNL di riferimento. Possono prevedere la variazione in aumento della prestazione di lavoro.

Soggetti interessati	Dipendenti del settore privato con un reddito da lavoro dipendente non superiore nel 2007 a 30.000 €
Periodo di applicazione	1°luglio 2008 – 31 dicembre 2008
Imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali	10%
Limite di importo complessivo	3.000 € lordi
Importi detassati	Lavoro straordinario, supplementare, prestazioni legate a clausole elastiche, premi di produttività ed efficienza organizzativa

Le erogazioni liberali- cessano le agevolazioni queste novità non sono transitorie e sperimentali come per lo straordinario ma definitive.

E' prevista, diversamente da prima la tassazione piena delle seguenti erogazioni liberali:

- ✓ Le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze, festività religiose e civili, festività del lavoratore o dell'azienda, raggiungimento di una particolare anzianità ecc. fino ad un importo massimo di **258,23 €**;
- ✓ I sussidi occasionali o quelli alle vittime per l'usura o in caso di lutto o malattia del dipendente o dei propri familiari in cui necessitano cure costose;
- ✓ Piccoli prestiti di breve durata in contratto di solidarietà o in cassa integrazione.

Per chi ha cambiato lavoro

Nel caso in cui il lavoratore abbia cambiato lavoro rispetto al 2007, dovrà dichiarare per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente percepito nel corso dell'anno 2007.

Quando non conviene la detassazione

Potrebbe accadere che il lavoratore pur avendo avuto nel 2007 un reddito inferiore ai 30.000 € e nel 2008 svolgendo lavoro straordinario ma in presenza di oneri deducibili o detrazioni di imposta abbia convenienza ad optare per la tassazione ordinaria. Infatti con la nuova norma trattandosi di un'imposta sostitutiva del 10% il lavoratore non beneficia, su queste somme, delle detrazioni d'imposta. Questo significa che in alcuni casi il nuovo regime fiscale potrebbe non essere conveniente come ad esempio per le somme a titolo di lavoro supplementare per i lavoratori part-time con reddito di circa 750 € mensili, o con redditi bassi e familiari a carico. **Per questo motivo il lavoratore può scegliere di applicare il regime ordinario**

Il lavoratore può rinunciare?

E' utile valutare sempre in base alla propria situazione. Il lavoratore può rinunciare all'agevolazione comunicandolo per iscritto al suo datore di lavoro qualora non abbia alcun vantaggio dalla nuova norma.

Lo straordinario viene considerato per gli assegni familiari?

Lo straordinario detassato concorre a formare il reddito complessivo per beneficiare degli assegni familiari.



Cosa succede ai fini ISEE ?

Entro il limite dei 3.000 € le somme percepite non concorrono alla formazione del reddito complessivo per la determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) del lavoratore e del suo nucleo familiare.

Sgravi contributivi e detassazione sono cumulabili

E' possibile applicare sia lo sgravio contributivo e anche quello fiscale (23% calcolato su un massimo di 350 €, pari a 80,5 €.



ISEE

Indicatore della Situazione Economica Equivalente

Valuta l'accesso agevolato a prestazioni o servizi comunali non destinati alla generalità dei soggetti (ad esempio asilo nido comunale, mense scolastiche, contributi economici ecc.), non alla situazione economica familiare ma a un valore per i singoli componenti.

Copertura economica

Le risorse per la copertura economica di questi interventi (idem per l'esenzione dell'ICI), sono individuate nella diminuzione o nella cancellazione dei fondi per: il sostegno delle donne vittime di violenza, il sostegno dei lavoratori socialmente utili, la stabilizzazione dei precari dell'Isfol e l'inclusione degli immigrati.

Ufficio formazione Filcem CGIL Milano
Corso di Porta Vittoria 43, 20122 Milano
Tel. 02/55025.340 Fax 02/55025298
E-mail mario.principe@cgil.lombardia.it