

ANALISI

Imposta del 10% sui compensi pieni

di **Michele Tiraboschi**

Chiarito, con la circolare 49 dell'11 luglio, che le misure fiscali di tassazione agevolata per prestazioni di lavoro straordinario e premi di produttività si applicano anche allo straordinario contrattuale e ai premi individuali, agenzia delle Entrate e ministero del Welfare sciolgono ora, con una nuova circolare congiunta, gli ultimi dubbi sorti in merito all'articolo 2 del Dl 93/2008, convertito dalla legge 126/2008.

La precisazione più importante è che sono soggette all'imposta sostitutiva del 10% tutte «le somme complessivamente erogate per (...)» (prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro supplementare, prestazioni rese in funzione di clausole flessibili o elastiche nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo parziale, incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa) «(...) e non la sola maggiorazione retributiva rispetto al trattamento ordinario». Un profilo, questo, dato evidentemente per scontato nella circolare 49, ma non così tra le azien-

de e i loro consulenti.

Risulta ora chiarito che a essere sottoposta alla agevolazione è, per esempio, l'intera ora di lavoro straordinario o di lavoro supplementare, comprensiva di retribuzione ordinaria e maggiorazione e non solo quest'ultima. Fermo restando il limite di 3mila euro, risulta pertanto massima la convenienza reciproca, per lavoratori e imprese, a prestazioni aggiuntive ovvero a concordare cambiamenti nella organizzazione del lavoro in funzione di incrementi di produttività ed efficienza, là dove l'applicazione della agevolazione alle sole maggiorazioni retributive rispetto alla retribuzione ordinaria avrebbe inciso in modo marginale sul sistema degli incentivi e disincentivi soprattutto per i lavoratori.

Di particolare importanza sono poi, dal punto di vista giuslavoristico, i chiarimenti relativi alle prestazioni di lavoro supplementare ovvero alle prestazioni rese in funzione di clausole elastiche o flessibili nel lavoro a tempo parziale, a conferma che la misura vuole trovare ampia applicazione anche con riferimento alla forza lavoro femminile. In caso di lavoro supplementare e clausole elastiche a

essere sottoposte al regime agevolato sono le somme erogate per prestazioni rese oltre l'orario stabilito nel contratto. In caso di clausole flessibili o, comunque, di variazione della collocazione oraria della prestazione, la misura trova invece applicazione solo là dove si integrino le condizioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), del Dl 93/2008 alla stregua cioè di un premio di produttività, innovazione o efficienza organizzativa. In questo caso, a essere sottoposte al regime agevolato saranno le ore che si situano al di fuori della collocazione oraria concordata.

Allo stesso modo, compensi, premi o gettoni corrisposti a fronte di prestazioni straordinarie effettuate nei giorni di riposo (ordinario o di legge) e festivi, possono rientrare nello speciale regime di tassazione non solo nella misura in cui si tratti di compensi erogati per prestazioni di lavoro straordinario, ma anche là dove siano riconducibili alla ipotesi di cui al comma 1, lettera c) e cioè diano luogo a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa o comunque siano funzionali ad altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico

dell'impresa. Decisamente più restrittiva, stante la lettera della legge, è invece l'interpretazione in materia di banca delle ore. In questi casi l'agevolazione si applica infatti solo sulla parte di retribuzione erogata in denaro e non anche su quella erogata in natura, come avviene nelle ipotesi di fruizione di permessi in luogo del pagamento di ore lavorate in eccedenza.

In materia di straordinario forfetizzato viene chiarito che, qualora la misura non rilevi quale vero e proprio premio collegato alla maggiore produttività o efficienza organizzativa, l'imposta sostitutiva si applica alle sole prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario effettuate e retribuite nel periodo considerato.

In attesa di verificare gli esiti della sperimentazione, e valutarne l'estensione anche al settore pubblico, è stata infine confermata l'esclusione del personale di enti pubblici economici (ma non dei lavoratori interinali dipendenti da agenzie private del lavoro in missione presso una pubblica amministrazione), a nulla rilevando la circostanza che il rapporto di lavoro sia disciplinato da contratti di tipo privatistico ovvero da contratti stipulati per settori privati.

Tiraboschi@unimore.it

L'INDICAZIONE

La sostitutiva si applica su trattamento ordinario e maggiorazione retributiva