

ANALISI**Azzeccagarbugli non aiuta la produttività**di **Michele Tiraboschi**

Mentre il Parlamento accelera i tempi per la conversione in legge del Dl 93/2008, parte la sperimentazione della misura di detassazione di straordinari e premi di cui all'articolo 2 del decreto. Salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, dal 1° luglio al 31 dicembre 2008, le somme erogate a livello aziendale per prestazioni aggiuntive e premi di produttività saranno soggette a un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali, entro il limite di importo complessivo di 3mila euro lordi.

In attesa dei chiarimenti da parte dei ministeri, fioccano interpretazioni disparate del precetto normativo che non aiutano ad avviare, su base solide e certe, la sperimentazione. Eppure, seguendo la finalità della disposizione, volta a incrementare una produttività del lavoro che è ai minimi storici da almeno un decennio, dovrebbe essere chiaro che l'interpretazione da seguire sarà la più ampia e lineare possibile. Ciò in coerenza con la stagione anti-formalistica e sostanzialista avviata, anche nei recenti provvedimenti di deregolazione delle norme di gestione dei rapporti di lavoro, dal titolare del Welfare.

Detassare premi e prestazioni straordinarie, si è detto, è apparentemente un compito facile. Ebbene, tale dovrà allora essere la lettura della norma, evitando capziosi formalismi e quelle letture "causidiche" delle norme che tanto incidono sulla competitività delle imprese e sulla (bassa) produttività del lavoro.

In questa ottica si può allora sciogliere il primo nodo relativo alla nozione di straordinario, che non potrà che essere la più estesa possibile. L'articolo 1, comma 2, lettera a), del Dl 93 fa, infatti, gene-

rico riferimento al concetto di straordinario complessivamente desumibile dal decreto legislativo 66/2003 e non alla più restrittiva nozione legale di straordinario ricavabile dal combinato disposto degli articoli 1, comma 2, lettera c) e 3, comma 1 dello stesso decreto.

Vero è peraltro che il decreto legislativo 66/2003, all'articolo 1, comma 2, lettera c), definisce lavoro straordinario «il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3». In base all'articolo 3, l'orario normale è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro possono tuttavia stabilire, "ai fini contrattuali", una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

La precisazione "ai fini contrattuali" contenuta nel decreto legislativo 66/2003 è stata ribadita dal ministero del Welfare, con la circolare 8/2005, secondo cui «i contratti collettivi possono stabilire che la durata dell'orario normale sia ridotta rispetto al limite legale delle 40 ore». Pertanto, qualora il contratto collettivo preveda una durata minore dell'orario normale, è evidente che le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario indicato dai contratti come "normale" rientrano, ai fini del calcolo della retribuzione, nella definizione di straordinario.

La stessa circolare precisava che «il lavoro straordinario deve essere computato separatamente dal computo del lavoro normale e deve essere retribuito con una maggiorazione, rispetto al lavoro normale, il cui ammontare è stabilito dalla contrattazione collettiva. Quest'ultima può disporre che, in aggiunta o in alternativa alla maggiorazione retributiva, i lavoratori possano usufruire di ripo-

si compensativi». Sono pertanto i contratti collettivi a stabilire la retribuzione che deve essere versata a titolo di straordinario e quando - proprio a questi fini - il lavoro deve essere considerato tale, così come avviene anche per il caso di lavoro supplementare nel part-time richiamato dall'articolo 1, comma 2, lettera b), del Dl 93.

In realtà, in modo conforme alla normativa europea, non vi è più un limite positivo alla durata giornaliera del lavoro ma, semmai, un limite che può ricavarsi, a contrario, dal combinato disposto dagli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 66/2003 nella misura di 13 ore giornaliera. In questo senso, la circolare del 2005 precisava che «la limitazione positiva della durata della prestazione lavorativa giornaliera, benché non sia disposta per legge, potrebbe essere disposta dalla autonomia privata, ma ai soli fini contrattuali, imponendo un limite anche alla modulazione, pertanto alla flessibilità, dell'organizzazione del lavoro nella sue caratteristiche temporali».

Pertanto, ove l'autonomia collettiva preveda un limite alla durata giornaliera della prestazione lavorativa, la prestazione eccedente va considerata, dal punto di vista retributivo, come straordinario.

La precisazione che tale limitazione vale ai fini contrattuali, e non a quelli legali, chiarisce proprio l'aspetto del computo della retribuzione. Il fatto che l'eventuale limite stabilito dai contratti collettivi in misura inferiore alle 40 ore settimanali valga a soli fini contrattuali serve invece a chiarire che di tale eventuale inferiore limite non si deve tener conto, invece, a fini sanzionatori o di adempimenti amministrativi.

Come già ribadito dalla circola-

re 8/2005, la possibilità di ridurre il limite normale della attività lavorativa settimanale non spetta peraltro ai soli contratti collettivi nazionali, ma anche ai contratti territoriali e aziendali, purché stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. La misura di detassazione riguarderà, pertanto, anche i contratti di secondo livello, là dove prevedano che una retribuzione abbia carattere straordinario, ovvero che siano corrisposte maggiorazioni retributive «in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa», come avviene per gli straordinari forfettizzati, ad esempio, a personale di cui all'articolo 17, comma 5, del decreto legislativo 66/2003 (tra cui i "capi reparto" in quanto rivestano compiti propri del personale direttivo o comunque con potere di decisione autonomo), benché si tratti di personale al quale non si applicano ai fini normativi, ma non certo contrattuali - i limiti di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 66/2003.

L'articolo 2 del Dl 93 fa riferimento, alle lettere a) e b), alle prestazioni "effettuate" nel periodo 1° luglio - 31 dicembre 2008. Per come è formulata la norma, solo le prestazioni per straordinario e le prestazioni di lavoro supplementare ovvero in funzione di clausole elastiche effettuate in questo limitato periodo potranno quindi rientrare nel campo di applicazione della particolare disciplina fiscale (criterio di competenza). Tale criterio non è invece indicato alla lettera c), per cui potrebbe non trovare applicazione agli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e agli altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.