

Il quadro normativo di disciplina dei rapporti di lavoro, tanto nel settore pubblico che in quello privato, è stato oggetto nel corso dell'ultimo anno di rilevanti e spesso contrapposti interventi di legge. Con il cambio di Legislatura e l'opera di *deregulation* avviata dal Ministro Sacconi, il disegno riformatore delineato nella legge 24 dicembre 2007, n. 247 è stato accantonato per far luogo a una diversa filosofia volta a ridurre il peso della regolazione e ridare piena attuazione al processo di modernizzazione del diritto del lavoro contenuto nella Legge Biagi. Attraverso ben tre decreti legge è stato profondamente ridisegnato il quadro normativo del lavoro pubblico e privato e sono state poste le premesse per il completamento della riforma del sistema previdenziale. L'impegno che si richiede ora agli operatori giuridici, alle imprese, ai sindacati è notevole. Si tratta infatti di coordinare tra loro e ricondurre a un quadro coerente disposizioni di dettaglio di diversa ispirazione e matrice che toccano numerosi profili e istituti giuridici. I contributi raccolti nel presente commentario, firmati anche da autori che hanno contribuito alla redazione dei recenti decreti, mirano a fornire una prima interpretazione sistematica delle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247. L'obiettivo è di fornire al lettore le giuste coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo necessarie per assimilare e gestire il nuovo assetto legale dei rapporti di lavoro.

MICHELE TIRABOSCHI, Ordinario di Diritto del lavoro – Direttore della Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

GIULIANO CAZZOLA, Esperto di previdenza – Senior Advisor del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

PIERLUIGI RAUSEI, Direttore della Direzione provinciale del lavoro di Macerata – Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro presso la Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

FRANCESCO VERBARO, Segretario generale del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, Consigliere della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Collaboratore del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

ISBN 88-14-14846-5



9 788814 148460

EURO 00,00
5555-33

LE NUOVE LEGGI CIVILI

LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

a cura di MICHELE TIRABOSCHI



LE NUOVE LEGGI CIVILI

LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247

a cura di

MICHELE TIRABOSCHI

con la collaborazione di

**GIULIANO CAZZOLA
PIERLUIGI RAUSEI
FRANCESCO VERBARO**



GIUFFRÈ EDITORE

INDICE SOMMARIO

Capitolo I

IL LAVORO A TERMINE RIVISITATO

| | | |
|----|---|----|
| 1. | L'apposizione del termine al contratto di lavoro: il nuovo quadro legale <i>di Michele Tiraboschi</i> | 3 |
| 2. | Brevi riflessioni sull'articolo 4- <i>bis</i> del decreto legislativo n. 368 del 2001 <i>di Francesco Basenghi</i> | 23 |
| 3. | L'articolo 4- <i>bis</i> del decreto legislativo n. 368 del 2001 al vaglio della Corte Costituzionale <i>di Michele Tiraboschi</i> | 33 |
| 4. | La nuova disciplina della successione dei contratti a termine: il regime transitorio e il potere derogatorio della contrattazione collettiva <i>di Michele Tiraboschi</i> | 37 |
| 5. | Il diritto di precedenza <i>di Alessandro Corvino</i> | 43 |
| 6. | Contratto a termine: gli orientamenti della giurisprudenza <i>di Iacopo Senatori</i> | 55 |

Capitolo II

IL RITORNO ALLA LEGGE BIAGI

SEZIONE A

IL RILANCIO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

| | | |
|----|---|-----|
| 1. | Apprendistato professionalizzante: il canale della formazione aziendale <i>di Michele Tiraboschi</i> | 79 |
| 2. | Lavori stagionali a contenuto formativo e nuovi limiti di durata al contratto di apprendistato <i>di Michele Tiraboschi</i> | 95 |
| 3. | L'apprendistato di alta formazione <i>di Michele Tiraboschi</i> | 101 |
| 4. | La semplificazione nella gestione del contratto di apprendistato <i>di Paola De Vita</i> | 111 |

SEZIONE B
APPALTI, INDICI DI CONGRUITÀ,
LAVORO IN COOPERATIVA

- | | |
|--|-----|
| 5. Lavoro in appalto e regime della responsabilità solidale <i>di Chiara Bizzarro</i> | 117 |
| 6. L'abrogazione degli indici di congruità <i>di Chiara Bizzarro, Pierluigi Rausei</i> | 129 |
| 7. Cooperazione e mercato tra agevolazioni negate, abusi di mutualità e <i>dumping</i> contrattuale <i>di Sergio Vergari</i> | 141 |

SEZIONE C
LAVORO A CHIAMATA, LAVORO OCCASIONALE
DI TIPO ACCESSORIO, LAVORO A TEMPO PARZIALE

- | | |
|---|-----|
| 8. Il ripristino del lavoro a chiamata <i>di Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi</i> | 163 |
| 9. Il part-time <i>di Alberto Russo</i> | 177 |
| 10. La nuova disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio <i>di Niccolò Persico, Michele Tiraboschi</i> | 181 |
| 11. La sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio in Francia e Belgio <i>di Anna Maria Sansoni</i> | 191 |

SEZIONE D
IL LAVORO DEI DIVERSAMENTE ABILI

- | | |
|--|-----|
| 12. Il nuovo quadro regolatorio per l'assunzione dei disabili: pacchetto welfare 2007 e ripristino della Legge Biagi <i>di Niccolò Persico</i> | 201 |
|--|-----|

SEZIONE E
PROSPETTIVE EVOLUTIVE:
LA RIFORMA DEL PROCESSO DEL LAVORO

- | | |
|---|-----|
| 13. Obbligo di motivazione contestuale alla lettura del dispositivo: primo passo verso la riforma del processo del lavoro <i>di Alessandro Corvino</i> | 215 |
|---|-----|

Capitolo III
LE MISURE A SOSTEGNO
DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO

SEZIONE A
 MISURE FISCALI E CONTRIBUTIVE

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro: la detassazione di straordinari e premi di <i>Michele Tiraboschi</i> | 223 |
| 2. | Straordinari e detassazione: un caso pratico di <i>Marco Crippa</i> | 235 |
| 3. | Lo sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello di <i>Roberta Caragnano</i> | 245 |
| 4. | Il nuovo regime fiscale delle <i>stock options</i> di <i>Roberta Caragnano</i> | 255 |

SEZIONE B
 LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

- | | | |
|----|---|-----|
| 5. | La nuova disciplina dell'orario di lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva di <i>Niccolò Persico, Alberto Russo</i> | 263 |
| 6. | L'orario di lavoro nel trasporto tra prassi ministeriale e chiarimenti normativi di <i>Michele Tiraboschi</i> | 275 |
| 7. | La rivisitazione del riposo settimanale e i chiarimenti sul lavoro a turni di <i>Alessandro Corvino, Sara Ferrua</i> | 283 |
| 8. | Il nuovo regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro di <i>Alessandro Corvino, Pierluigi Rausei</i> | 291 |

Capitolo IV
LA DEREGOLAZIONE DELLA GESTIONE DOCUMENTALE
DEI RAPPORTI DI LAVORO

SEZIONE A
 LA RIDUZIONE DEGLI ONERI AMMINISTRATIVI

- | | | |
|----|--|-----|
| 1. | Semplificazione e abbattimento degli oneri amministrativi per le imprese di <i>Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi, Antonella Valeriani</i> | 305 |
|----|--|-----|

SEZIONE B
 IL LIBRO UNICO DEL LAVORO

- | | | |
|----|---|-----|
| 2. | Il nuovo libro unico del lavoro di <i>Francesco Lucrezio Monticelli, Pierluigi Rausei</i> | 321 |
| 3. | La tenuta del libro unico del lavoro di <i>Andrea Asnaghi, Pierluigi Rausei</i> | 333 |

- | | | |
|----|--|-----|
| 4. | Il sistema sanzionatorio del libro unico del lavoro <i>di Pierluigi Rausei, Davide Venturi</i> | 345 |
| 5. | La maxi-sanzione dopo il libro unico del lavoro <i>di Andrea Asnaghi, Pierluigi Rausei</i> | 359 |

SEZIONE C

LE ABROGAZIONI E GLI OBBLIGHI SEMPLIFICATI

- | | | |
|-----|---|-----|
| 6. | L'abrogazione dei libri paga e matricola <i>di Davide Venturi</i> | 365 |
| 7. | L'abrogazione della supersanzione per omessa istituzione e mancata esibizione dei libri paga e matricola <i>di Pierluigi Rausei</i> | 373 |
| 8. | L'abrogazione del registro d'impresa <i>di Pierluigi Rausei</i> | 379 |
| 9. | La semplificazione in materia di lavoro a domicilio <i>di Enrico Barraco</i> | 385 |
| 10. | L'abrogazione delle norme sul collocamento nello spettacolo <i>di Francesco Lucrezio Monticelli, Pierluigi Rausei</i> | 393 |
| 11. | Il nuovo quadro delle comunicazioni obbligatorie <i>di Silvia Spattini, Grazia Strano</i> | 403 |
| 12. | La nuova dichiarazione di assunzione <i>di Pierluigi Rausei</i> | 419 |
| 13. | L'abrogazione della legge sulle dimissioni volontarie (legge 17 ottobre 2007, n. 188) <i>di Giuseppe Pellacani</i> | 427 |
| 14. | L'abrogazione della certificazione di ottemperanza agli obblighi del collocamento dei disabili <i>di Pierluigi Rausei</i> | 431 |
| 15. | L'abrogazione del registro dell'orario nell'autotrasporto <i>di Pierluigi Rausei</i> | 437 |
| 16. | La nuova denuncia nominativa per soci, collaboratori e coadiuvanti <i>di Pierluigi Rausei</i> | 445 |

SEZIONE D

LA RIVOLUZIONE DELLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA
E IL NUOVO RUOLO DEI CONSULENTI DEL LAVORO

- | | | |
|-----|--|-----|
| 17. | Come cambia il ruolo degli ispettori del lavoro <i>di Pierluigi Rausei</i> | 449 |
| 18. | Come cambia il ruolo dei consulenti del lavoro: dagli adempimenti alla gestione del personale <i>di Andrea Asnaghi</i> | 457 |
| 19. | Per una nuova cultura delle ispezioni <i>di Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi</i> | 465 |

Capitolo V**IL LAVORO PUBBLICO RIFORMATO**

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Le disposizioni in materia di organizzazione e lavoro riguardanti le pubbliche amministrazioni: la "riforma Brunetta" <i>di Francesco Verbaro</i> | 473 |
|----|---|-----|

| | | |
|-----|--|-----|
| 2. | Contrattazione integrativa e nuovi sistemi di controllo nella negoziazione di <i>Gaetano Zilio Grandi</i> | 491 |
| 3. | Tipologie contrattuali, flessibilità e razionalizzazione dell'impiego del personale di <i>Silvia Foffano</i> | 503 |
| 4. | La trasformazione delle Università in Fondazioni di <i>Claudia Ogriseg</i> | 519 |
| 5. | Reclutamento del personale delle società pubbliche di <i>Silvia Foffano</i> | 529 |
| 6. | Riduzione delle collaborazioni e consulenze nella pubblica amministrazione di <i>Paola Fusco</i> | 535 |
| 7. | Controlli su incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di <i>Ellen Balasso</i> | 549 |
| 8. | Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di <i>Anna Babudri</i> | 563 |
| 9. | L'efficienza e la riduzione dei costi nella legge 133 del 2008: disamina degli articoli 46-bis e 77-bis di <i>Paola Fusco</i> | 575 |
| 10. | Il c.d. "scivolo" del personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo di <i>Sara Marcuzzo</i> | 595 |
| 11. | Le deroghe alla disciplina dell'orario di lavoro per i dirigenti del servizio sanitario nazionale di <i>Niccolò Persico</i> | 603 |

Capitolo VI

IL NUOVO QUADRO PREVIDENZIALE

| | | |
|----|--|-----|
| 1. | Abolizione del divieto di cumulo tra pensione e reddito da lavoro di <i>Domenico Comegna</i> | 609 |
| 2. | Disposizioni in materia contributiva di <i>Giuliano Cazzola, Domenico Comegna</i> | 619 |
| 3. | Le prospettive di attuazione della delega previdenziale di cui alla legge n. 247 del 2007 di <i>Giuliano Cazzola, Domenico Comegna</i> | 629 |
| 4. | Lavoro pubblico: aspetti previdenziali di <i>Sara Marcuzzo</i> | 639 |
| | <i>Elenco delle abbreviazioni</i> | 649 |
| | <i>Notizie sugli autori</i> | 651 |

DOCUMENTAZIONE REPERIBILE SUL SITO
www.csmb.unimore.it, indice A-Z

a cura di
Roberta Caragnano, Niccolò Persico

 voce *Apprendistato*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 27 dicembre 2006 – Legge n. 296, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge Finanziaria 2007)* – Articolo 1, comma 773 (estratto)
2. 25 gennaio 2006 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 2, *Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*
3. 15 luglio 2005 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 30, *Circolare contratto di apprendistato professionalizzante*
4. 14 ottobre 2004 – Circolare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 40, *Circolare in materia di contratti di apprendistato*

CERTIFICAZIONE E INTERPELLI

5. 29 novembre 2007 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello della Federmeccanica n. 36, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e disciplina applicabile*
6. 18 gennaio 2007 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello del Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Viterbo n. 4, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Part-time apprendisti e apprendistato professionalizzante – contratto di apprendistato professionalizzante e parere di conformità dell'Ente bilaterale*
7. 13 dicembre 2006 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello della Confartigianato Imprese, Associazione Artigiani della Provincia di Cuneo, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Disciplina dell'apprendistato part-time*
8. 2 maggio 2006 – Risposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'istanza di interpello del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Rimini, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – apprendistato qualificante e stagionale*
9. 2 maggio 2006 – Risposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'istanza di interpello dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, Consiglio Provinciale di Rimini, *Apprendistato professionalizzante nelle attività a carattere stagionale – Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D. Lgs. 124/04*

 voce *Collocamento*


DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 21 dicembre 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 8371, *Disposizioni attuative del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, di cui all'articolo 4-bis, comma 7, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni ed integrazioni*
2. 30 ottobre 2007 – Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Comunicazioni obbligatorie. Modelli e regole*
3. 30 ottobre 2007 – Decreto interministeriale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, per il Modello di scheda anagrafico-professionale
4. 30 ottobre 2007 – Decreto interministeriale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, per le comunicazioni obbligatorie on-line
5. 14 febbraio 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – Legge Finanziaria 2007) – Ulteriori indirizzi operativi*

 voce *DURC*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE


1. 18 aprile 2008 – Circolare Inps n. 51, *Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, commi 1175 e 1176. Decreto del Ministro del lavoro 24 ottobre 2007. Benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e Documento Unico di Regolarità contributiva. Modalità operative e procedurali per la verifica mensile del requisito di regolarità*
2. 30 gennaio 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 5, *Decreto recante le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) di cui all'art. 1, comma 1176, della L. n. 296/2006*
3. 15 aprile 2004 – *Convenzione per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva*, sottoscritta da Inps, Inail, Ance, Anaepacgia, Anse Assoedili Cna, Fiae Casartigiani, Clai, Ancpl Lega, Federlavoro Confcooperative, Aicpl Agci, Aniem Confapi, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

 voce *Lavoro a termine (o a tempo determinato)*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE


1. 1° agosto 2002 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 42, *Decreto legislativo n. 368/2001, recante la nuova disciplina giuridica sul lavoro a tempo determinato. Prime indicazioni applicative*

2. 7 ottobre 1963 – Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525, *Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secondo, lettera a), della Legge 18 aprile 1962 n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*

 voce *Lavoro accessorio*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 31 luglio 2008 – Circolare Inps n. 81, *Sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio in occasione delle vendemmie 2008*
2. 12 marzo 2008 – Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Sperimentazione per l'anno 2008 delle prestazioni occasionali di tipo accessorio nel settore delle vendemmie*

 voce *Lavoro intermittente*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 12 aprile 2006 – Circolare Inail n. 22, *Lavoro intermittente. Applicazione della nuova disciplina. Obbligo assicurativo. Tutela contro gli infortuni*
2. 8 febbraio 2006 – Circolare Inps n. 17, *Decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, articoli da 33 a 40. Contratto di lavoro intermittente*
3. 3 febbraio 2005 – Circolare del Ministero del lavoro n. 4, *Lavoro intermittente, artt. 33 e ss. D.Lgs. n. 276/2003. Chiarimenti e indicazioni operative*
4. 22 ottobre 2004 – Decreto ministeriale, in materia di contratto di lavoro intermittente

CERTIFICAZIONE E INTERPELLI

5. 1° settembre 2008 – Risposta del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali all'istanza di interpello del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro n. 37, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – lavoro intermittente – casi di ricorso ai sensi dell'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 – clausole contrattuali che escludono il ricorso all'istituto – legittimità*
6. 22 dicembre 2005 – Risposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'istanza di interpello dell'Associazione Industriali di Bari, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Lavoro intermittente – Applicazione delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 – Diritto alla indennità di disoccupazione*

 voce *Libro unico del lavoro*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 25 agosto 2008 – Nota Inail, *Denuncia nominativa soci/collaboratori/coadiuvanti artigiani e non artigiani – Art. 23 del TU n. 1124/1965*
2. 21 agosto 2008 – Circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali n. 20, *Libro unico del lavoro e attività ispettiva – articoli 39 e 40 del decreto legge n. 112 del 2008: prime istruzioni operative al personale ispettivo*
3. 27 aprile 2007 – Circolare Inps n. 80, *Instaurazione, cessazione e trasformazione dei rapporti di lavoro (legge 27 dicembre 2006, n. 296): aziende agricole assuntrici di operai a tempo determinato e indeterminato. Comunicazioni telematiche*
4. 29 marzo 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri matricola e paga – indicazioni operative al personale ispettivo*

 voce *Orario di lavoro*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 19 marzo 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 8 D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234 – ulteriori istruzioni operative – Ulteriori chiarimenti al registro dell'orario di lavoro per le imprese di autotrasporto*
2. 30 gennaio 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 8 D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234 – istituzione del registro da parte delle imprese di autotrasporto e relativi aspetti sanzionatori*
3. 19 novembre 2007 – Decreto legislativo n. 234, *Attuazione della direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti*
4. 27 giugno 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale Prot. 25/I/0008489, *Chiarimenti in merito alla fruizione dei riposi per riduzione orario di lavoro e sulla sanzionabilità per mancato godimento nel periodo di maturazione*
5. 3 marzo 2005 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 8, *Disciplina di alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 213/2004)*
6. 19 luglio 2004 – Decreto legislativo n. 213, *Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro*
7. 8 aprile 2003 – Decreto legislativo n. 66, *Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*


CERTIFICAZIONE E INTERPELLI

8. 11 febbraio 2008 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all’istanza di interpello dell’ABI (Associazione Bancaria Italiana) n. 2, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Orario di Lavoro – Apparato sanzionatorio – Modalità di applicazione delle sanzioni in materia di superamento della durata massima dell’orario di lavoro*
9. 11 ottobre 2007 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all’istanza di interpello della Confcommercio n. 30, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 – cumulo fra riposo giornaliero e riposo settimanale*

 voce *Previdenza*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 5 dicembre 2005 – Decreto legislativo n. 252, *Disciplina delle forme pensionistiche complementari*
2. 23 agosto 2004 – Legge n. 243, *Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all’occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria*
3. 23 dicembre 2003 – Circolare Inps n. 197, *Cumulo dei trattamenti pensionistici con i redditi da lavoro autonomo e dipendente*
4. 24 novembre 2003 – Legge n. 326, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, recante disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell’andamento dei conti pubblici*
5. 17 maggio 1999 – Legge n. 144, *Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all’occupazione e della normativa che disciplina l’INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali*
6. 29 giugno 1998 – Decreto legislativo n. 278, *Disposizioni correttive dei decreti legislativi 16 settembre 1996, n. 564, 24 aprile 1997, n. 181, e 30 aprile 1997, numeri 157, 180 e 184, in materia pensionistica*
7. 27 dicembre 1997 – Legge n. 449, *Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*
8. 30 aprile 1997 – Decreto legislativo n. 180, *Attuazione della delega conferita dall’articolo 1, comma 24, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di opzione per la liquidazione del trattamento pensionistico esclusivamente con le regole del sistema contributivo*
9. 16 settembre 1996 – Decreto legislativo n. 564, *Attuazione della delega conferita dall’art. 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione*
10. 8 agosto 1995 – Legge n. 335, *Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare (c.d. riforma Dini)*

 voce *Pubblico impiego*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 5 settembre 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8, *Decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti – ulteriori chiarimenti*
2. 17 luglio 2008 – Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 49, *Art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come sostituito dall’art. 49 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112. Richiesta di interpretazione e problematiche applicative*
3. 17 luglio 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7, *Decreto legge n. 112 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti*
4. 16 luglio 2008 - Parere dell’ARAN n. 795-21C7 – *Modalità applicative della nuova disciplina in materia di trattamento economico delle assenze per malattia del personale (art. 71 d.l. n. 112/2008)*
5. 4 luglio 2008 – Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 45, *Certificazione medica giustificativa dell’assenza per malattia dei dipendenti della pubblica amministrazione. Art. 71 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112*
6. 19 marzo 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3, *Linee di indirizzo in merito alla stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni in attuazione delle modifiche apportate all’art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 dall’articolo 3, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008)*
7. 11 marzo 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2, *Legge 24 dicembre 2007, n. 244, disposizioni in tema di collaborazioni esterne*
8. 9 marzo 2006 – Legge n. 80, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 4, recante misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento della pubblica amministrazione*
9. 17 febbraio 2006 – Circolare del Ministero dell’economia e delle finanze n. 9, *Circolare concernente le disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006)*
10. 17 febbraio 2006 – Delibera della Corte dei Conti n. 4/AUT/2006 – *Approvazione del documento riguardante “Linee guida per l’attuazione dell’art. 1, comma 173 della legge n. 266 del 2005 (legge finanziaria per il 2006) nei confronti delle Regioni e degli enti locali”*
11. 21 dicembre 2006 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5, *Linee di indirizzo in materia di affidamento di incarichi esterni e di collaborazioni coordinate e continuative*

12. 15 dicembre 2005 – Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 220, *Quesito su regime incompatibilità dipendenti pubblici in regime di tempo parziale*
13. 25 novembre 2003, Legge n. 339, *Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato*
14. 30 marzo 2001 – Decreto legislativo n. 165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*
15. 18 agosto 2000 – Decreto legislativo n. 267, *Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*


 voce *Riforma Biagi*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 25 marzo 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 7, *L. n. 247/2007 – Contratto a tempo parziale, intermittente, somministrazione a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato*
2. 13 marzo 2006 – Circolare Inps n. 41, *Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Effetti sulle prestazioni a sostegno del reddito nelle nuove forme di rapporto di lavoro*
3. 1° febbraio 2005 – Circolare Inps n. 18, *Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni*
4. 6 ottobre 2004 – Decreto legislativo n. 251, *Disposizioni correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato del lavoro*
5. 23 aprile 2004 – Decreto legislativo n. 124, *Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*
6. 10 settembre 2003 – Decreto legislativo n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*
7. 14 febbraio 2003 – Legge n. 30, *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro (c.d. Legge Biagi)*
8. ottobre 2001 – Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

9. 28 gennaio 2005 Corte Costituzionale, sentenza n. 51, in materia di competenza legislativa regionale relativamente alla formazione professionale
10. 28 gennaio 2005 – Corte Costituzionale, sentenza n. 50 – La Corte ha integralmente confermato l'impianto di riforma del mercato del lavoro della Legge Biagi e del relativo decreto attuativo n. 276/2003


 voce *Servizi ispettivi e attività di vigilanza*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 18 settembre 2008 – Direttiva del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, *Servizi ispettivi e attività di vigilanza (ex art. 2, comma 2, decreto legislativo n. 124 del 2004)*
2. 29 gennaio 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – Libri obbligatori ed attività “itineranti” – indicazioni operative al personale ispettivo*
3. 22 agosto 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *L. 3 agosto 2007, 123 “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia” – provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale – prime istruzioni operative al personale ispettivo*
4. 22 maggio 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri matricola e paga – indicazioni operative al personale ispettivo – istruzioni operative*
5. 29 marzo 2007 – Lettera circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri paga e matricola – indicazioni operative al personale ispettivo*

AVVERTENZE PER LA LETTURA

I saggi raccolti nel presente volume sono preceduti da un riquadro che riporta le specifiche norme in commento. Il carattere **grassetto corsivo** indica le modifiche apportate dal decreto legge n. 112 del 2008 a previgenti testi normativi; il carattere **grassetto tondo** indica invece le modifiche apportate da precedenti interventi legislativi. I contributi sono integrati da una *proiezione informatica*, quale strumento non solo di documentazione e approfondimento, ma anche di sviluppo e costante integrazione del contenuto della pubblicazione.

L'utilizzo, nel testo cartaceo, del simbolo  indica pertanto un rinvio all'indirizzo internet del Centro Studi Marco Biagi (www.csmb.unimore.it) dove un motore di ricerca e un rinnovato indice A-Z consentono di reperire tutti i documenti citati nel volume e, in particolare:

- a) il testo del decreto n. 112 del 2008, coordinato con la legge di conversione n. 133 del 2008, reperibile alla voce *Produttività del lavoro* dell'indice A-Z;
- b) ampia selezione dei lavori parlamentari;
- c) i testi delle fonti internazionali e comunitarie;
- d) i testi delle leggi nazionali e regionali, dei decreti, delle circolari e degli interpellati più rilevanti;
- e) sentenze di merito e di legittimità;
- f) i testi dei contratti collettivi;
- g) studi e percorsi di lettura attraverso approfondimenti monografici e bibliografie ragionate;

Tutto il materiale viene inoltre costantemente e tempestivamente aggiornato mediante il *Bollettino Adapt*, un documento gratuito di aggiornamento cui è possibile iscriversi semplicemente inviando una e-mail all'indirizzo csmb@unimore.it.

È infine necessario avvertire che gli autori che hanno contribuito al presente lavoro sono stati individuati tra soggetti che ricoprono incarichi legati alla materia trattata, ma le cui opinioni sono esclusivamente ad essi riferibili senza impegno alcuno da parte delle amministrazioni di appartenenza.

SEZIONE A
MISURE FISCALI E CONTRIBUTIVE

1.

**LE MISURE SPERIMENTALI PER L'INCREMENTO
DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO:
LA DETASSAZIONE DI STRAORDINARI E PREMI**
MICHELE TIRABOSCHI

SOMMARIO: 1. Ambito, oggetto e limiti della sperimentazione. – 2. La nozione di lavoro straordinario. – 3. L'applicazione della misura al lavoro a tempo parziale. – 4. I premi di produttività. – 5. L'abrogazione del comma 2, lettera *b*, dell'articolo 51 del Tuir. – 6. Nota bibliografica.

Decreto legge 27 maggio 2008, n. 93,
convertito, con modificazioni dalla 24 luglio 2008, n. 126.

Articolo 2

(Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro)

1. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, nel periodo dal 1° luglio 2008 al 31 dicembre 2008, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, le somme erogate a livello aziendale:

a) per prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuate nel periodo suddetto;

b) per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche effettuate nel periodo suddetto e con esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima della entrata in vigore del presente provvedimento;

c) in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

2. I redditi di cui al comma 1 non concorrono ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente alla formazione del reddito complessivo del percipiente o del suo nucleo familiare entro il limite massimo di 3.000 euro. Resta fermo il computo dei predetti redditi ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali, salve restando le prestazioni in godimento sulla base del reddito di cui al comma 5.

3. *L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta. Se quest'ultimo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2007, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2007.*

4. *Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.*

5. *Le disposizioni di cui ai commi di cui ai commi da 1 a 4 che precedono hanno natura sperimentale e trovano applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2007, a 30.000 euro. Trenta giorni prima del termine della sperimentazione, il Ministro del lavoro, delle politiche sociali e della salute procede, con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a una verifica degli effetti delle disposizioni in esso contenute. Alla verifica partecipa anche il Ministro per la funzione pubblica e l'innovazione al fine di valutare l'eventuale estensione del provvedimento ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo, 30 marzo 2001, n. 165.*

6. *Nell'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, la lettera b), è soppressa.*

1. Ambito, oggetto e limiti della sperimentazione.

L'articolo 2 del decreto legge n. 93 del 2008 ⁽¹⁾ ha introdotto, in via di urgenza, misure di carattere sperimentale per l'incremento della produttività del lavoro. Salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, nel periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2008, saranno soggette a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali, entro il limite di importo complessivo di 3 mila euro lordi, le somme erogate:

- a) per prestazioni di lavoro straordinario;
- b) per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche effettuate nel periodo suddetto e con esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima della data di entrata in vigore del decreto;
- c) correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati sia a livello sindacale sia tra le parti individuali del rapporto, aventi come obiettivo incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa.

Ai sensi del comma 5, in questa fase sperimentale la detassazione si applica esclusivamente ai prestatori di lavoro subordinato appartenenti al settore privato che, nell'anno 2007, hanno percepito un reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 49 del Tuir, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non superiore a 30 mila euro.

⁽¹⁾ In *GU*, 28 maggio 2008, n. 124, convertito, con modificazioni, nella l. n. 126/2008 (in voce *Produttività del lavoro*).


Sono pertanto esclusi della sperimentazione – oltre ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ⁽²⁾ – i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e, segnatamente, i collaboratori coordinati e continuativi, anche nella modalità c.d. a progetto di cui al decreto legislativo n. 276 del 2003. Quanto al tetto dei 30 mila euro esso rimane valido anche se maturato in relazione a più rapporti di lavoro, mentre non rileva l'eventuale superamento di tale soglia per effetto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente percepiti nel corso del 2007.

Il comma 1 del decreto fa espresso riferimento, alle lettere *a* e *b*, a somme erogate per prestazioni *effettuate* nel periodo 1° luglio-31 dicembre 2008. Solo le prestazioni per lavoro straordinario e le prestazioni di lavoro supplementare ovvero rese in funzione di clausole elastiche effettuate in questo limitato lasso di tempo potranno quindi rientrare nel campo di applicazione della particolare disciplina fiscale (criterio di competenza), a condizione che tali somme vengano effettivamente erogate, nel medesimo periodo, dal sostituto d'imposta (criterio di cassa). Il criterio di competenza non è invece indicato alla lettera *c*, per cui, in relazione agli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e agli altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa trova applicazione il generale criterio di cassa indipendentemente dal periodo di maturazione della somme in questione.

Pertanto, e in via esemplificativa ⁽³⁾, lo straordinario e il lavoro supplementare effettuati a giugno 2008 e pagati a luglio 2008, così come quello effettuato a dicembre 2008 ma pagato dopo il 12 gennaio 2009 (principio di cassa allargato) devono essere esclusi dalla tassazione agevolata. Lo straordinario e il supplementare effettuati a dicembre 2008 e retribuiti entro il 12 gennaio 2009 rientreranno invece nel regime agevolato.

L'imposta sostitutiva viene applicata entro il limite di importo complessivo non superiore a 3.000 euro al lordo della imposta sostitutiva e al netto dei contributi previdenziali a carico del lavoratore. Per la parte delle predette somme che supera il limite stabilito, pertanto, si applicherà la tassazione ordinaria.

La norma di legge parla inoltre di «somme erogate [...] per prestazioni» di lavoro straordinario o supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di

⁽²⁾ Si veda la circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 11 luglio 2008, n. 49 (in  voce *Produttività del lavoro*).

⁽³⁾ Un caso indubbiamente anomalo è quello dei prestatori di lavoro temporanei inviati in missione da una agenzia del lavoro presso una pubblica amministrazione. In quanto formalmente appartenenti al settore privato, questi lavoratori rientrano, infatti, nel campo di applicazione della misura, nonostante non vi rientrino i lavoratori strutturati della pubblica amministrazione. Una soluzione diversa avrebbe tuttavia comportato, oltre a una complessa attività di gestione del provvedimento per le agenzie del lavoro, una ancor più odiosa (e meno giustificabile, in termini di ragionevolezza) “discriminazione” nell'ambito della categoria dei lavoratori in somministrazione, a seconda della mutevole sede della missione.

clausole elastiche nei rapporti di lavoro a tempo parziale, per incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ecc. Questo significa, ad avviso di chi scrive, che sono soggette al regime agevolato le somme complessivamente erogate a questo titolo (e cioè, per esempio, la somma pagata per l'intera ora di lavoro straordinario o supplementare) e non solo la maggiorazione retributiva rispetto al trattamento ordinario.

Viene introdotta per i lavoratori interessati la possibilità di rinunciare espressamente alla applicazione della predetta imposta sostitutiva, in quanto i lavoratori potrebbero aver interesse che le somme in questione siano assoggettate alla tassazione ordinaria. Ai sensi del comma 3, l'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta.

Atteso che, come già precisato, l'applicazione della agevolazione è subordinata alla ulteriore condizione che il lavoratore interessato abbia percepito, nell'anno 2007, un reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 49 del Tuir non superiore a 30 mila euro, il lavoratore che, nell'anno 2007, è stato alle dipendenze di un datore diverso da quello che nell'anno 2008 eroga i redditi di lavoro dipendente è tenuto a comunicare a quest'ultimo l'importo del reddito di lavoro dipendente percepito nell'anno 2007. Analogamente, qualora il lavoratore dipendente non abbia percepito alcun reddito di lavoro dipendente nell'anno 2007, è tenuto a comunicare tale circostanza al sostituto d'imposta che nell'anno 2008 eroga i redditi di lavoro dipendente.

Il comma 4 prevede infine che si applichino, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette, per quanto riguarda l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso relativo all'imposta sostitutiva introdotta in via sperimentale.

Accanto alla scarna motivazione contenuta nella relazione di accompagnamento del decreto, la portata della sperimentazione è stata ulteriormente precisata – per gli aspetti di rilevanza non solo fiscale, ma anche giuslavoristici – con la pubblicazione della circolare 11 luglio 2008 della Agenzia delle Entrate e del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ⁽⁴⁾. I chiarimenti sono risultati quanto mai opportuni e tempestivi. Anche perché, prima ancora della pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* del decreto legge, erano emerse interpretazioni contrastanti su alcuni punti chiave del disposto normativo. Interpretazioni che – sebbene, in più di un caso, fantasiose e contrarie tanto alla lettera che allo spirito del decreto – hanno indubbiamente rischiato di rendere vano il tentativo di avviare, su basi solide e certe, la sperimentazione.

Non si può infatti dimenticare la circostanza che, ancorché già sperimentata in altri ordinamenti ⁽⁵⁾, nel dibattito politico e tra gli economisti

⁽⁴⁾ *Supra*, nota 2.

⁽⁵⁾ Si ricorda, in particolare, la recente esperienza francese di detassazione degli straordinari che, in ogni caso, ha assunto contorni alquanto diversi rispetto alla norma introdotta con il d.l. n. 93/2008. Cfr. il mio contributo, *Un banco di prova da verificare*, in *Boll. Adapt*, 2008, n. 13.

sono stati sollevati dubbi sulla efficacia della misura di detassazione degli straordinari e dei premi aziendali correlati a incrementi di produttività⁽⁶⁾. Si è parlato, in particolare, di conseguenze penalizzanti per le fasce più deboli dei lavoratori a partire dalle donne.

Ora che gli straordinari siano appannaggio, quasi esclusivo, dei lavoratori più qualificati e dei maschi è tutto da dimostrare⁽⁷⁾. Sulla richiesta di prestazioni di lavoro straordinario incidono, infatti, molte variabili in funzione del settore produttivo e, soprattutto, della tipologia di impresa, mentre in molti contratti collettivi non si retribuiscono neppure le ore di straordinario dei livelli impiegatizi più elevati, che sono semmai assorbite nei superminimi individuali. Così come è vero che il tetto di reddito dei 30 mila euro, stabilito dalla misura, avrebbe dovuto chiudere alla radice ogni polemica, in quanto è fuori discussione che, in questa prima fase, il regime di tassazione agevolato troverà applicazione esclusivamente per gli operai e gli impiegati di livello medio-basso.

Sta di fatto che, per sostenere la crescita e incrementare la produttività occorre lavorare di più. E ciò è vero non solo a livello complessivo, in termini di numero di persone che lavorano, secondo quello che era il vero obiettivo della Legge Biagi⁽⁸⁾. Altrettanto decisivo, come dimostrano le comparazioni internazionali, è anche il livello quantitativo espresso in numero di ore lavorate per anno. In questa prospettiva la prima area di intervento non poteva che essere quella del regime degli orari di lavoro anche perché, rispetto ad altri istituti del diritto del lavoro, è l'ambito con maggiore e immediata incidenza su produttività aziendale e innovazione organizzativa⁽⁹⁾.

Si spiega così l'importanza di una vera e rigorosa sperimentazione, in modo da poter valutare oggettivamente, e senza ricadere nelle vecchie polemiche ideologiche che da troppo tempo penalizzano le riforme del lavoro, la bontà o meno della misura prospettata dal Governo⁽¹⁰⁾.

Il comma 5 dell'articolo 2 del decreto legge n. 93 del 2008 prevede a questo proposito, al termine della sperimentazione, una verifica circa gli effetti della disposizione ad opera del Ministro del lavoro con le organizzazioni

⁽⁶⁾ Contro la detassazione degli straordinari si sono schierati, a più riprese, gli economisti del sito *Lavoce.info*.

⁽⁷⁾ Rinvio, sul punto, al mio *Straordinari, banco di prova*, in *Il Sole 24 Ore*, 18 maggio 2005, 1.

⁽⁸⁾ Si veda infatti l'art. 1 del d.lgs. n. 276/2003 che indica in modo inequivocabile l'obiettivo di incrementare il basso tasso di occupazione regolare italiano in funzione di quelli che sono i target europei.

⁽⁹⁾ Si segnala peraltro che, diversamente dalla misura in commento, gli ulteriori interventi sui regimi di orario di lavoro contenuti nel d.l. n. 112/2008 (su cui i contributi di A. CORVINO, S. FERRUA, *La rivisitazione del riposo settimanale e i chiarimenti sul lavoro a turni*, e N. PERSICO, A. RUSSO, *La nuova disciplina dell'orario di lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva*, entrambi in questo Capitolo, Sez. (B)) sono stati a costo zero per le casse dello Stato.

⁽¹⁰⁾ Sulla finalità della misura, prospettata in un disegno di legge a firma del Senatore Sacconi già nella passata legislatura, si vedano ora i resoconti stenografici delle audizioni del Ministro del welfare alla Camera e al Senato, pubblicate in *Boll. Adapt*, 2008, n. 22.

sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro, cui partecipa anche il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, al fine di valutare l'eventuale estensione del provvedimento anche ai dipendenti pubblici che sono ora esclusi.

2. La nozione di lavoro straordinario.

Detassare premi e prestazioni straordinarie, si è detto nei primi commenti a caldo sui quotidiani specializzati, è apparentemente un compito facile, salvo poi avanzare dubbi interpretativi di ogni sorta sulla lettera del decreto. La circolare n. 49 dell'11 luglio 2008 ha opportunamente adottato – in conformità alla finalità della disposizione, volta a incrementare una produttività del lavoro che è ai minimi storici da almeno un decennio ⁽¹¹⁾ – una interpretazione ampia e lineare della misura di cui all'articolo 2 del decreto legge n. 93 del 2008 ricomprendendo sia lo straordinario contrattuale sia i premi concordati tra le parti a livello individuale. Dal novero delle somme sottoposte a tassazione agevolata restano così esclusi unicamente quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa al lavoratore come il superminimo individuale.

In questa ottica – volta a disinnescare ogni possibile contenzioso interpretativo, evitando capziosi formalismi e quelle letture “causidiche” delle norme che tanto incidono sulla competitività delle nostre imprese e sulla (bassa) produttività del lavoro – è stato agevolmente sciolto il primo nodo interpretativo relativo alla nozione di straordinario, che non potrà che essere la più estesa possibile.

L'articolo 1, comma 2, lettera *a*, del decreto legge fa, infatti, generico riferimento al concetto di lavoro straordinario, così come complessivamente desumibile dal decreto legislativo n. 66 del 2003 e non alla più restrittiva nozione legale di straordinario ricavabile dal combinato disposto dell'articolo 1, comma 2, lettera *c*, e dell'articolo 3, comma 1, dello stesso decreto legislativo n. 66 del 2003. Vero è, peraltro, che il decreto legislativo n. 66 del 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, a sua volta, 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.

⁽¹¹⁾ Nel corso del 2006/2007, secondo le rilevazioni del Bureau of Labor Statistics del Dipartimento del lavoro statunitense (in [link](#) voce *Produttività del lavoro*), la produttività del lavoro (nel settore manifatturiero) è cresciuta del 6,5% in Svezia, del 6,7% in Germania, del 4% in Danimarca, del 3,8% in Spagna, del 2,4% negli USA e solo dell'1,4% in Italia. Nello stesso lasso di tempo il costo del lavoro è diminuito in Svezia, Spagna, Germania, Francia, Danimarca, mentre è cresciuto in Australia, Canada e Italia.

La precisazione «ai fini contrattuali» contenuta nel decreto legislativo n. 66 del 2003 era già stata ribadita dal Ministero del welfare, con la circolare n. 8 del 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 del 2005, richiamata sul punto dalla circolare in commento, 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 riposi 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 ora dall'articolo 1, comma 2, lettera *b*, del decreto legge n. 93.

In realtà, e conformemente alla normativa europea, non vige 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 n. 66 del 2003 nella misura di 13 ore giornaliere. In questo senso, la già richiamata circolare 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, quindi alla flessibilità, dell'organizzazione del lavoro nelle sue caratteristiche temporali». Pertanto, ove la 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 a chiarire che di tale eventuale inferiore limite non si debba tener conto, invece, a fini sanzionatori o di adempimenti amministrativi.

Come già ribadito dalla circolare n. 8 del 2005, e confermato ora dalla circolare della Agenzia delle Entrate e dal Ministero del lavoro, 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 forfetizzati, ad esempio, a personale di cui all'articolo 17, comma 5, del decreto legislativo n. 66 del 2003 (tra cui i «capi reparto» in quanto rivestono 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 n. 66 del 2003.

Rientra pertanto nel regime di tassazione agevolata anche lo straordinario forfetizzato, reso oltre l'orario normale di lavoro previsto dalla disciplina legale e contrattuale applicabile. Così come i compensi e i premi corrisposti a fronte di prestazioni straordinarie effettuate nei giorni di riposo e festivi che però, al pari dello straordinario forfetizzato, possono anche rientrare, a seconda delle circostanze, nella ipotesi di cui alla lettera c.

3. L'applicazione della misura al lavoro a tempo parziale.

L'ipotesi di cui alla lettera *b* dell'articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 93 del 2008 è riferita sia a prestazioni di lavoro supplementare sia con riferimento alle prestazioni rese in funzione di clausole c.d. elastiche nei contratti part-time (clausole che, cioè, danno luogo a un incremento del monte ore indicato in contratto). In entrambe le ipotesi, contemplate nell'ambito della sperimentazione per non penalizzare l'occupazione femminile, è infatti richiesto al lavoratore di svolgere una prestazione lavorativa eccedente rispetto all'orario inizialmente concordato. Al fine di evitare comportamenti fraudolenti, il beneficio in questione spetta unicamente ai lavoratori il cui contratto di lavoro a tempo parziale sia stato stipulato (ovvero trasformato) prima del 29 maggio 2008, data di entrata in vigore del decreto.

Se si tratta invece di prestazioni di lavoro straordinario, anche se rese nell'ambito di contratti part-time, ovvero di prestazioni di lavoro rese in funzione di clausole c.d. flessibili (mera variazione della collocazione dell'orario concordato) si torna alla ipotesi di cui alla lettera *a* dell'articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 93 del 2008.

In caso di lavoro supplementare e clausole elastiche a essere sottoposte al regime agevolato dovrebbero essere 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 dovrebbero invece essere le ore che si situano al di fuori della collocazione oraria concordata.

L'articolo 2, comma 1, lettera *b*, del decreto legge n. 93 del 2008 limita il beneficio unicamente ai lavoratori il cui contratto sia stato stipulato o trasformato prima del 29 maggio 2008, data di entrata in vigore del decreto. Considerata la finalità antifraudolenta della disposizione, si deve ritenere, in attesa di ulteriori chiarimenti ministeriali, che il beneficio possa trovare applicazione anche con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale che passano, dopo il 20 maggio e con nuovo titolo giuridico, in capo ad una azienda cessionaria ovvero a un nuovo appaltatore in caso di trasferimento di azienda, subentro nel contratto di appalto e altre ipotesi similari.

4. I premi di produttività.

I premi di cui alla lettera *c* dell'articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 93 del 2008 riguardano tutti gli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa.

Rientrano nella misura, a titolo esemplificativo, premi di rendimento, forme di flessibilità oraria, maggiorazioni retributive corrisposte in funzione di orari a ciclo continuo o sistemi di «banca delle ore», indennità di reperibilità o di turno, premi e somme corrisposte *una tantum*. Ciò ovviamente a condizione che comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa. Stante l'ampiezza delle ipotesi, espressamente citate a titolo esemplificativo, possono rientrare nella tassazione agevolata anche i compensi erogati per ROL lavorati ovvero i premi comunque legati a risultati di efficienza organizzativa come, per esempio, i premi erogati in caso del mancato verificarsi di infortuni in azienda o i premi presenza. Allo stesso modo possono rientrare nella misura le indennità di turno, a prescindere dal momento in cui sia stata introdotta la turnazione in azienda, posto che la organizzazione del lavoro a turni costituisce di per sé una forma di efficienza organizzativa. Nel regime di tassazione agevolata rientrano infine anche i premi determinati in ambito territoriale (come nel caso della edilizia) sulla base di indicatori correlati all'andamento congiunturale e ai risultati conseguiti dalle imprese in un determinato ambito territoriale.

Gli incrementi di produttività non devono essere necessariamente 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. In questi casi è sufficiente documentare il risultato ritenuto positivo per l'azienda.

Queste somme non devono essere necessariamente previste in contratti collettivi, ma possono anche essere previste in modo unilaterale dal datore di lavoro, purché siano documentabili e, ovviamente accettate dal lavoratore posto che il decreto parla di accordo tra le parti. La circolare suggerisce, a

titolo di esempio, una comunicazione scritta al lavoratore della motivazione della somma corrisposta.

5. L'abrogazione del comma 2, lettera b, dell'articolo 51 del TUIR.

Le misure finanziarie di agevolazione degli straordinari e dei premi sono in parte finanziate con l'abrogazione del comma 2, lettera b, dell'articolo 51 del Tuir. Così dispone il comma 6 del decreto in commento.

La disposizione soppressa escludeva, come noto, dalla base imponibile rilevante ai fini della imposizione del reddito di lavoro dipendente le erogazioni liberali effettuate dal datore di lavoro e taluni sussidi economici dallo stesso concessi.

D'ora in poi concorreranno pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente per l'intero importo:

- a) le erogazioni liberali non superiori, nel periodo di imposta, a 258,23 euro concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di lavoratori dipendenti;
- b) i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente;
- c) i sussidi corrisposti a dipendenti vittime dell'usura o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive.

In sede di verifica della sperimentazione occorrerà valutare con attenzione la "sostituzione", effettuata dal legislatore, tra le due tipologie di agevolazioni, non solo in termini di costi e benefici, ma anche in ragione della funzione di fidelizzazione del personale che, soprattutto per le piccole e medie imprese, ha spesso giocato il sostegno al dipendente in gravi momenti di difficoltà.

6. Nota bibliografica.

Sul provvedimento di detassazione di prestazioni aggiuntive e premi non risultano, allo stato, interventi dottrinali. Si segnala invece tra gli economisti del lavoro un acceso dibattito sulla utilità o meno della misura. Fortemente critici sono, in linea generale, gli economisti del sito *Lavoce.info*. Si vedano, in particolare, gli interventi di C. GUERRA, *L'IRPEF senza gli straordinari*, nota del 20 maggio 2008, e M. RICHIARDI, *Contro la detassazione degli straordinari*, nota del 13 maggio 2008. Entrambi questi autori segnalano le possibili conseguenze negative della misura, soprattutto per quanto riguarda le donne e i gruppi di lavoratori più deboli. Contro questa impostazione demolitoria, che non tiene conto della opportunità di rinviare ogni giudizio perentorio al termine della (breve) sperimentazione, si vedano gli interventi sul *Sole 24 Ore* di C. DELL'ARINGA, *La via giusta per la flessibilità*, 22 maggio 2008, F. KOSTORIS, *Un premio alla produttività*, 20 maggio 2008, M. TIRABOSCHI, *Straordinari, banco di prova*, 18 maggio 2008.

In ambito giuridico sono stati sollevati anche dubbi di legittimità costituzionale della misura. Secondo V. ANGIOLINI, *Note sulla costituzionalità dell'articolo 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93*, la misura sarebbe incostituzionale perché esclude i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. L'obiezione pare tuttavia debole a fronte di una normativa di carattere sperimentale che prevede, al termine della sperimentazione, una verifica per la sua estensione anche al settore pubblico. Altrettanto debole è il profilo della differenziazione dei trattamenti tra diversi lavoratori, posto che, per chi lavora e produce di più, è ragionevole e anzi doveroso, secondo i principi di cui all'art. 36 Cost., riconoscere un diverso trattamento. Sempre questo autore dubita, per possibile contrasto con il diritto comunitario, che la misura di incentivazione dello straordinario possa essere utilizzata per incrementare la produttività del lavoro. Non si rinvengono tuttavia, nel Trattato, misure che impediscono simili misure che, del resto, trovano applicazione anche in altri Paesi. Si veda, in particolare, per il caso francese, A. RUSSO, *La legislazione di incentivazione del lavoro straordinario e supplementare*, in *DRI*, 2007, n. 3.

Per una valutazione del possibile impatto della misura si veda G. POGLIOTTI, *Straordinari detassati, guadagni fino a 450 euro*, in *Il Sole 24 Ore*, 11 maggio 2008.

Sul nodo dei disincentivi normativi al lavoro straordinario, che potrebbero in parte penalizzare la sperimentazione e rendere meno agevole l'ottenimento del beneficio economico si veda M. TIRABOSCHI, *Spinta aggiuntiva alla produttività*, in *Il Sole 24 Ore Lombardia* (11 giugno 2008). Ad un esame complessivo dei dati Inps del 2007 emerge, infatti, come il numero di ore dichiarate di straordinario all'anno per lavoratore si attesti su 108,8 ore come media nazionale. Siamo dunque ben al di sotto delle 250 ore annuali previste dalla legge come limite massimo di ricorso allo straordinario, derogabile peraltro dalla disciplina collettiva. Ciò è dovuto non solo a ragioni di costo, aspetto sul quale è intervenuto ora il d.l. n. 93 del 2008. Il contenuto utilizzo dello straordinario e il ricorso a pratiche illegittime come il "fuori-busta" sono infatti molto spesso legati alla presenza di vincoli formalistici posti da una legislazione e da una prassi ministeriale che negli ultimi anni hanno particolarmente irrigidito la disciplina degli orari. Per non parlare degli effetti del cattivo funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali che non ha consentito di coltivare adeguatamente, in termini di maggiore produttività e maggiore reddito per i lavoratori, gli ampi spazi di flessibilità offerti dalla normativa comunitaria. Basti riflettere sul fatto che, ancora oggi, i principali contratti prevedono tetti molto più bassi delle 250 ore annuali; raramente, inoltre, i contratti collettivi consentono il ricorso allo straordinario se non a fronte di esigenze tecnico-produttive che non sia possibile fronteggiare attraverso l'assunzione di altri lavoratori ovvero nei casi di forza maggiore o nel rischio di un pericolo grave e immediato o di un danno alle persone o alla produzione; in pochi casi (ad es. nell'edilizia) viene consentito di calcolare la durata massima della settimana lavorativa come media su un periodo maggiore ai quattro mesi previsti dalla legge, rendendo così molto più restrittivo l'utilizzo dello straordinario.