

La detassazione

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 3.000 € lordi annui.

Quale tassazione è applicata

Con l'imposta del 10%, sostitutiva di Irpef e addizionali, fino a 3.000 € 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 un'imposta del 10%, sostitutiva di Irpef e addizionali le somme erogate dal 1° luglio al 31 dicembre 2008 a livello aziendale fino a 3.000 € 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 beneficiare

Il 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 con 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 per beneficiare della detassazione non devono essere necessariamente essere 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'impresa.

Straordinario prima di luglio 2008

Il lavoro straordinario svolto prima del Luglio 2008 non viene detassato anche se retribuite nel semestre di sperimentazione.

Straordinario effettuato a dicembre 2008

La norma si presta a una contestuale condizione: che lo straordinario sia effettuato nel periodo luglio/dicembre 08 e pagato nel medesimo periodo. Per cui gli straordinari effettuati nel mese di dicembre saranno soggetti all'imposta del 10% solo se retribuiti nel mese di dicembre stesso e non a gennaio del 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 di ore 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 di lavoro, 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, lavoro 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. È 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?

È 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.



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.

Sgravi contributivi e detassazione sono cumulabili

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

Copertura economica del provvedimento

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.

ESEMPIO

lavoratore 4° LIVELLO metalmeccanico con 3 scatti di anzianità

retribuzione contrattuale	€ 1.366,80
3 scatti anzianità	€ 80,25
edr	€ 10,33
tot. Retribuzione	€ 1.457,38 : 173 € 8,42 (retribuzione oraria)
retribuzione annua	
1457,38 x 13	€ 18.945,94
straordinario 150 h al 25%	10,52 x 150 h € 1.578,75
straordinario 80 h al 50%	12,63 x 80 h € 1.010,40
	€ 18.945,94
	€ 2.589,15
TOTALE	€ 21.535,09

	vecchio modello	nuovo modello
Retribuzione lorda con straordinario	€ 21.535,09	€ 21.535,09
contributi previdenziali	-9,49%	-9,49%
Imponibile fiscale	€ 19.491,41	€ 17.147,98
Imposta lorda	€ 4.662,68	€ 4.029,95
Detrazione lav. Dipendente (su reddito 19.491,40)	€ 1.187,87	€ 1.266,28
Imposta netta	€ 3.474,81	€ 2.763,67
Addizionale regionale (lombardia)	€ 191,41	€ 160,94
Addizionale comunale (bergamo)	€ 116,94	€ 102,88
NETTO	€ 15.708,25	€ 2.343,43
		€ 234,34
		€ 16.229,58

BENEFICIO € 521,33

L'esempio riporta la situazione di un lavoratore che in un anno presta 230 ore di straordinario.

Considerato che i giorni di lavoro annui sono 220, di fatto il lavoratore presta un'ora di straordinario al giorno, aumentando il suo orario giornaliero da 8 ore a 9 ore giornaliere.

A fronte di questo aumento, pressoché costante durante l'anno dell'orario di lavoro il beneficio economico si limita a 523 € annui, e visto che il provvedimento dura solo 6 mesi il beneficio si riduce della metà per un risparmio effettivo di 261 €.

Beneficio che è bene ricordare, non è permanente per il lavoratore ma viene dato solo a condizione che nel tempo venga mantenuto lo straordinario e una sua riduzione ne riduce automaticamente il beneficio fino a scomparire.

Recapiti FIOM

FIOM - Territoriale

24122 BERGAMO - Via Garibaldi 3
tel. 035.35.94.270 - fax 035.35.94.408
fiombergamo@cgil.lombardia.it
www.fiom.bergamo.it

ARTIGIANI

24122 BERGAMO - Via Garibaldi 3
tel. 035.35.94.180 - 035.35.94.270
fax 035.35.94.408

24044 DALMINE - Via Camozzi 2
tel. 035.56.63.90 - fax 035.56.63.24

24012 BREMBILLA - Via Libertà 2
tel./fax 0345.53.490

FIOM - Zona Treviglio

24047 TREVIGLIO - Via Battisti, 43B
tel. 0363.41.662 - fax 0363.41.666

24040 CISERANO
Via Circonvallazione Sud 8
tel. 035.88.37.44 - fax 035.48.11.768

24058 ROMANO DI LOMBARDIA
Via Colleoni, 30
tel. 0363.91.07.05 - fax 0363.90.26.73

FIOM - Zona Valsesiana

24025 GAZZANIGA - Via Verdi, 1
tel. 035.71.12.34 - fax 035.71.13.29

24023 CLUSONE - Via S. Defendente, 83
tel. 0346.21.016 - fax 0346.21.016

24021 ALBINO - V. Roma, 56
tel. 035.77.42.20 - fax 035.77.42.20

FIOM - Zona Ponte S. Pietro

24036 PONTE S. PIETRO - Via dei Mille, 6
tel. 035.61.79.90 - fax 035.61.52.73

24033 CALUSCO D'ADDA - Via Donizetti, 139
tel. 035.79.05.05 - fax 035.79.05.05

FIOM - Zona Albano/Grumello

24061 ALBANO S. A. - Via Garibaldi, 22
tel. 035.58.20.62 - fax 035.58.25.23

24064 GRUMELLO DEL MONTE
P.zza Invalidi del Lavoro
tel. 035.83.06.62 - fax 035.83.03.05

24069 TRESORE BALNEARIO - Via Lotto, 6/F
tel. 035.94.31.11 - fax 035.42.57.755

24050 CALCINATE - Via Mogni, 6
tel./fax 035.84.20.59