



*Ministero del Lavoro, della Salute
e delle Politiche Sociali*

Modena, lì 29 maggio 2008

Direzione Provinciale del Lavoro di Modena
p.za Cittadella 8, Modena - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946
sito: www.dplmodena.it e-mail: dpl-modena@lavoro.gov.it

a Tutto il personale
al Nucleo Carabinieri

Prot. n. 7027/2008

Allegati n. _____

Risposta al foglio del _____

e p.c. Direttore della
Direzione Regionale del Lavoro di Bologna

Oggetto: D.L. 27 maggio 2008, n. 93 contenente alcune misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro. Primi chiarimenti

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 124 del 28 maggio 2008, il decreto-legge 27 maggio 2008 n. 93, con il quale l'Esecutivo si propone di fornire alcuni mezzi di natura economica finalizzati all'incremento della produttività.

Ritenendo di fare cosa utile e pensando di venire incontro alle esigenze dell'utenza che, giustamente, si rivolge a noi per avere delucidazioni, penso che sia necessaria, in attesa di chiarimenti amministrativi che sicuramente perverranno dagli organi sovra ordinati, una riflessione destinata ad esporre i principali temi affrontati dal provvedimento.

Le novità sono, a mio avviso, importanti non soltanto per i colleghi che operano nei settori della vigilanza, ma anche per coloro che, quotidianamente, esplicano la loro attività nell'Unità Operativa dei Conflitti di Lavoro, al sito web ed all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, nonché al Turno.

La detassazione degli straordinari è contenuta nell'art. 2, all'interno di un provvedimento che tratta anche dell'ICI (art. 1), della rinegoziazione dei mutui per la prima casa (art. 3) e del "problema" Alitalia (art. 4).

Ma andiamo con ordine cercando, ove possibile, di correlare le norme commentate con altre già presenti nel nostro ordinamento.

Il comma 1 afferma che, salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore, nel periodo 1° luglio - 31 dicembre 2008, sono soggette, da un punto di vista fiscale, ad un'unica imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali in una misura pari al 10%, nel limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, le somme erogate a livello aziendale:

a) per lavoro straordinario, ai sensi del D.L.vo n. 66/2003, effettuato nel periodo sopra indicato;

b) per lavoro supplementare o per prestazioni rese in applicazione di clausole elastiche effettuate durante tale periodo e con riferimento ai contratti a tempo parziale stipulati prima del 29 maggio 2008, data di entrata in vigore del provvedimento;

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

Tutto ciò (comma 5) vale per i titolari di reddito da lavoro dipendente che, nel corso del 2007, non deve aver superato la soglia dei 30.000 euro.

La norma si presta ad alcune considerazioni.

La prima riguarda l'automaticità dell'imposta unica "ridotta": soltanto se il lavoratore esprime per iscritto al proprio sostituto d'imposta la volontà di non avvalersene, la stessa non trova applicazione. Essa assorbe ogni altra imposta, comprese le addizionali IRPEF in favore degli Enti locali (Regione e Comune). Appare ovvia la sottolineatura che con l'imposta sostitutiva del 10% il lavoratore non benefici, su tali somme, di alcuna detrazione di imposta: ciò significa che in alcuni casi (è per questo che, a mio avviso, è stata prevista la possibilità della rinuncia) il lavoratore possa non trovare conveniente l'aliquota ridotta e scegliere, di conseguenza, il regime ordinario.

La seconda considerazione concerne il limite massimo entro il quale opera la detassazione: esso è stato fissato per i sei mesi di riferimento (1° luglio - 31 dicembre 2008) in 3.000 euro lordi. Ciò significa che, se per ipotesi si dovesse superare tale limite, sulla quota aggiuntiva va applicata l'aliquota di spettanza (23% fino a 15.000 euro e, poi, a salire, il 27% fino a 28.000 euro, e così via). Al contempo, mi pare evidente, che la detassazione si applichi alle prestazioni rese nell'arco temporale agevolato, e siano escluse quelle antecedenti il 1° luglio 2008, ma pagate successivamente. Ovviamente, su questo punto, è opportuno attendere un chiarimento amministrativo.

Il terzo chiarimento riguarda il lavoro straordinario: esso è soltanto quello effettuato durante tale arco temporale, nel limite massimo di 250 ore annue, come previsto dall'art. 5, comma 3, del D.L.vo n. 66/2003, in tutte le ipotesi individuate dai contratti collettivi e dal successivo comma 4. Esso riguarda tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti maggiorenni, per effetto

dell'art. 2, comma 4, del provvedimento appena citato. Per completezza di informazione va ricordato che l'art. 1, comma 71, della legge n. 247/2007, ha cancellato il contributo aggiuntivo introdotto, a suo tempo, dall'art. 2, comma 19, della legge n. 549/1995 e che l'INPS, con il messaggio n. 658 del 9 gennaio 2008, ha subito chiarito che lo stesso non si applica più (seguendo il criterio di cassa) a partire dai compensi per lavoro straordinario effettuato a dicembre 2007 (pagato nel 2008), né su quello forfettizzato, né sui residui della c.d. "banca delle ore", non utilizzati e monetizzati a partire dal mese di gennaio u.s. . E' appena il caso di ricordare come la detassazione degli straordinari (che è una misura di carattere fiscale) non incida sia sulle modalità di esplicazione dell'attività di lavoro straordinario che sulla normativa legata ai riposi giornalieri e settimanali ed alla durata massima dell'orario. Ciò significa che se svolto di notte o durante una festività il lavoratore ha diritto alla retribuzione con le maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva e che, in ogni caso, trovano applicazione le norme di natura sanzionatoria correlate al mancato rispetto del D. L.vo n. 66/2003.

Con la quarta riflessione si entra nel campo riservato ai contratti di lavoro a tempo parziale. Viene detassato il lavoro supplementare (talora maggiorato dai contratti collettivi) che è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti ed entro il limite del tempo pieno (art. 1, comma 2, lettera e, del D. L.vo n. 61/2000) e quello reso attraverso una clausola elastica (art. 3, comma 7) con variazione in aumento della prestazione lavorativa (anche qui la contrattazione prevede maggiorazioni). Vale la pena di ricordare come la norma sia cambiata, di recente, per effetto dell'art. 1, comma 44, della legge n. 247/2007, laddove la disciplina della materia è stata riportata nell'alveo della contrattazione collettiva (e non più lasciata alla volontà dei singoli contraenti). Anche qui, per completezza di informazione, va sottolineato quanto affermato dalla circolare n. 7 del 25 marzo 2008 del Ministero del Lavoro: in virtù del principio contenuto nell'art. 11 delle disposizioni di attuazione del codice civile secondo il quale la legge dispone per l'avvenire, le clausole elastiche contenute in accordi individuali sottoscritti entro il 31 dicembre 2007, continuano ad esplicare la loro efficacia.

La quinta considerazione concerne la identificazione dei rapporti part-time cui trova applicazione la norma: essa riguarda i contratti a tempo parziale "stipulati" prima del 29 maggio 2008, data di entrata in vigore del provvedimento. E' evidente che, mettendo un riferimento temporale preciso, il Governo vuole evitare che, attraverso un uso capzioso del part-time (soprattutto nelle piccolissime realtà) si

possa aggirare la norma, come potrebbe accadere nel caso in cui fosse stipulato un contratto a tempo parziale (soltanto sulla carta) che, di fatto, sarebbe a tempo pieno, per lucrare sulla detassazione, facendo passare per supplementari le ore ulteriori fino alla concorrenza del full-time. C'è, poi, da fare un'altra considerazione sulla parola "stipulati": ci si riferisce (interpretazione riduttiva che, francamente, non mi sembra in linea con gli intendimenti che hanno ispirato il provvedimento) ai soli contratti sin dall'origine a tempo parziale, oppure (interpretazione più ampia, ma dettata dal buon senso) anche ai contratti già a tempo pieno, trasformati durante il loro svolgimento in rapporti part-time? Fermi restando gli auspicabili chiarimenti amministrativi destinati a far testo per tutti noi, ritengo che la seconda via debba essere quella da seguire, anche perché il momento "genetico" del rapporto di lavoro è antecedente l'entrata in vigore del D.L. n. 93/2008, mentre è posteriore allo stesso (ma sempre antecedente il 29 maggio 2008) l'accordo di trasformazione, avvenuto, comunque, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del D.L.vo n. 61/2000, compresa la convalida della Direzione provinciale del Lavoro. L'accordo di trasformazione potrebbe, quindi, essere inteso come una modalità di svolgimento della prestazione.

La sesta riflessione riguarda i contratti a tempo parziale di per se stessi considerati: non è stata fatta alcuna distinzione, sicché la norma trova applicazione sia a quelli a tempo indeterminato, che a tempo determinato che, infine, anche alle "versioni" verticali e miste.

La settima considerazione concerne la possibile "appetibilità" della norma anche per quei rapporti a tempo parziale, sia pure a termine, che necessitano di flessibilità in relazione alle mutevoli esigenze della clientela (si, pensi, ad esempio ai posti di villeggiatura): qui (pensando soprattutto, ma non solo, alla grande distribuzione ove il contratto a tempo parziale è quello più ricorrente) ci potrebbe essere un notevole spazio per l'impegno di personale femminile.

La ottava riflessione concerne gli incentivi legati alla produttività, all'innovazione, alla redditività ed all'efficienza dell'impresa: qui non c'è alcun riferimento esplicito alla contrattazione di secondo livello (che, peraltro, non è assolutamente esclusa), ma la vasta gamma comprende, senz'altro, anche gli incentivi "ad personam" finalizzati al risultato, frutto di accordo tra le parti o di scelta unilaterale dell'imprenditore. C'è, piuttosto, un problema da risolvere che, sicuramente, troverà una soluzione nelle direttive che dovranno essere emanate: esso riguarda la eventuale cumulabilità di tali incentivi legati al risultato con la detrazione fiscale del 23% su un importo massimo di 350 euro, previsto nel decreto attuativo (al momento, non ancora pubblicato in

Gazzetta Ufficiale), postulato dall'art. 1, comma 70, della legge n. 247/2007, relativo alla contrattazione di secondo livello, legata ad incrementi della produttività. Per completezza di informazione, vi ricordo come l'art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007, correli il provvedimento appena descritto con gli sgravi contributivi alla contrattazione di secondo livello (la cui dotazione finanziaria nel triennio 2008 - 2010 è pari a 650 milioni di euro). Anche qui (comma 68), si è in attesa del provvedimento che stabilisca le modalità di attuazione, anche con riferimento alla individuazione dei criteri di priorità, per l'ammissione al beneficio contributivo. Sempre con riferimento a tale argomento, vi rammento che, in data 19 maggio 2007, con nota n. 15/IV/8179, la Divisione IV della Direzione Generale per la Tutela delle Condizioni di Lavoro, ha sottolineato che, pur dopo l'abrogazione dell'art. 2 della legge n. 135/1997, è opportuno che le imprese continuino ad inviare gli accordi di secondo livello legati alla produttività, alle Direzioni provinciali del Lavoro, ai fini di una valutazione dell'ampiezza del fenomeno e che, queste ultime sono sempre tenute al monitoraggio semestrale da trasmettere alla stessa Direzione Generale.

Il comma 2 afferma che entro il limite massimo dei 3.000 euro (che vanno riferiti ai sei mesi di operatività della disposizione la quale, come vedremo, ha natura sperimentale), non concorrono alla formazione, ai fini fiscali, del reddito complessivo del lavoratore o del suo nucleo familiare. Tali redditi, comunque, vanno computati in tutte quelle ipotesi nelle quali le norme ne richiedono la quantificazione per prestazioni previdenziali ed assistenziali, "salve restando le prestazioni di godimento sulla base del reddito di cui al comma 5". La "non concorrenza" sul reddito complessivo fa sì che, in linea di massima, comunque, i destinatari della detassazione abbiano un ulteriore vantaggio: quello per il quale il sistema delle detrazioni potrebbe essere più vantaggioso, atteso che è minore il reddito imponibile cui sono correlati gli sconti d'imposta. La "cedolare secca" del 10% ha effetti positivi sull'ISEE (indicatore della situazione economica equivalente) che riporta l'accesso agevolato a prestazioni o servizi non rivolti alla generalità dei cittadini (es. asilo nido comunale) non alla situazione economica familiare ma a un valore rapportato ai singoli componenti.

Ma chi applica l'imposta sostitutiva del 10%?

Il comma 3 risponde che l'onere spetta al datore di lavoro in qualità di sostituto d'imposta. Se esso non è quello presso il quale il dipendente è stato in forza nel corso del 2007, è lo stesso lavoratore che deve attestare, per iscritto, l'importo conseguito in quell'anno.

Anche in questo caso la norma richiede un chiarimento.

A mio avviso, il prestatore deve dichiarare quanto ha percepito nel 2007, non solo se ha lavorato alle dipendenze di altro (o di altri) datore, ma anche se, pur lavorando, con lo stesso datore ha avuto rapporti (sia pure part-time) in contemporanea con altri imprenditori. Infatti, con il cumulo dei redditi potrebbe aver superato la quota dei 30.000 euro da lavoro dipendente. Ovviamente, con più datori di lavoro (essendo possibile avere, legittimamente, e contemporaneamente più datori di lavoro) sarà necessario produrre la medesima dichiarazione a tutti i sostituti d'imposta interessati. E' appena il caso di precisare che nel computo dei 30.000 euro lordi non entrano i redditi da lavoro autonomo, in quanto la disposizione fa chiaramente riferimento al lavoro dipendente.

Il Ministero dell'Economia dovrà, a mio avviso, chiarire se nel tetto dei 30.000 euro per il 2007, sono compresi anche eventuali redditi soggetti a tassazione separata.

Il comma 4 contiene una disposizione che afferisce al contenzioso fiscale: per quanto compatibili, ai fini dell'accertamento, della riscossione e delle sanzioni, si applicano le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

Il comma 5 offre alcune precisazioni:

- a) l'istituto ha carattere sperimentale e, per il momento, la sua efficacia si esplica soltanto nell'arco temporale compreso tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2008;
- b) il campo di applicazione è limitato soltanto al settore privato e a quei lavoratori che, in tale ambito, sono titolari (per l'anno 2007) di redditi da lavoro dipendente non superiori a 30.000 euro;
- c) alla fine del prossimo mese di novembre, il Ministro del Lavoro procederà, con i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni Datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ad una verifica "in progress" delle disposizioni emanate. Agli incontri parteciperà anche il titolare del Dipartimento della Funzione Pubblica per valutare la possibilità di una estensione del provvedimento anche al settore pubblico.

Il comma 6, sopprime la lettera b) dell'art. 51, comma 2, del DPR n. 916/1987. Ciò significa che le c.d. "erogazioni liberali" concesse in occasioni di festività o ricorrenze nei limiti di 283,23 euro, i sussidi occasionali in presenza di esigenze personali o familiari concorreranno alla formazione del reddito da lavoro dipendente, nel senso che non ci sarà più l'esenzione.

A queste prime note interpretative, chiaramente sintetiche e non esaustive, seguiranno, senz'altro, quelle che emanerà la nostra Amministrazione (o quella dell'Economia) e che, sarà, mia cura, portare immediatamente a vostra conoscenza: nel frattempo, penso che questi primi chiarimenti siano sufficienti per rispondere alle richieste dei cittadini e, in ogni caso, mi dichiaro a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore approfondimento ritenuto necessario.

IL DIRETTORE
(DR. EUFRANIO MASSI)

Direzione Provinciale del Lavoro di Modena