

## NOTA SU DESSAZIONE DEGLI STRAORDINARI E PREMI AZIENDALI

**Cari compagni ,**

In questi giorni è uscita la notizia che, secondo una ricerca condotta dalla Fondazione studi dei Consulenti del lavoro, nel mese di luglio si sarebbe determinato nel settore privato un boom degli straordinari che registrerebbero un aumento del 13% rispetto al giugno scorso. Secondo i loro calcoli sui quasi 93 milioni di euro del totale delle retribuzioni di luglio, circa 12 milioni sarebbero le somme che sono state detassate.

**Sarebbe utile poter verificare i criteri con cui è costruito tale dato e in particolare chiedere a federmeccanica i dati relativi alla categoria.**

Colgo l'occasione per ricordarvi che la **circolare n.49** ( di cui vi allego il testo integrale) emanata congiuntamente dalla Agenzia delle Entrate e dal Ministero del lavoro ha ulteriormente specificato l'ambito di applicazione della detassazione , così come previsto ai sensi della legge 24 luglio 2008 n. 126, legge di conversione del D.L., n.93/2008.

In particolare la circolare specifica che la detassazione si applica anche:

- **allo straordinario forfetizzato**, reso oltre l'orario normale di lavoro previsto dal decreto legge n. 66 del 2003 o dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, 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 rivestano compiti propri del personale direttivo o comunque con potere di decisione autonomo);
- a compensi, premi o gettoni corrisposti a **fronte di prestazioni straordinarie effettuate nei giorni di riposo** (ordinario o di legge) e festivi;
- per quanto riguarda **il lavoro supplementare** oltre al lavoro a tempo parziale, la misura di detassazione è riferita anche **alle prestazioni rese in funzione di clausole elastiche**: in quanto, in entrambi i casi è infatti richiesto al lavoratore di svolgere una prestazione lavorativa eccedente rispetto all'orario inizialmente concordato, e che in entrambi i casi, spetta unicamente ai lavoratori il cui contratto di lavoro sia stato stipulato (o trasformato) prima del 29 maggio 2008 (data di entrata in vigore del decreto 93)
- Per quanto riguarda invece gli **elementi retributivi premianti** , la circolare specifica che *"Rientrano pertanto 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, là dove, ovviamente, comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa."*  
E che le somme di cui sopra **"non devono essere necessariamente previste in contratti collettivi, ma possono anche essere previste in modo unilaterale dal datore di lavoro purché siano documentabili** (per esempio attraverso la comunicazione scritta al lavoratore della motivazione della somma corrisposta)".

Il presupposto per la concessione del beneficio è *“che la somma corrisposta, anche se continuativa, sia riconducibile ad elementi di determinazione periodica, ancorché si tratti di situazioni già strutturate e consolidate prima della entrata in vigore del decreto.”*

Per rientrare nel regime di tassazione agevolata gli elementi retributivi erogati a tale titolo *“non devono dunque essere necessariamente nuovi e 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, **purché comunque costituiscano un risultato ritenuto positivo dalla impresa**”*.

Dal novero delle somme di salario aziendale agevolate **sono esplicitamente esclusi** quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore come ad esempio, **il superminimo individuale**.

**Nulla si dice dei superminimi collettivi o di elementi non variabili dei premi di risultato e/o di produzione.** Una possibile conseguenza dell'applicazione della legge 126 , quindi, potrebbe essere l'esclusione dalla detassazione proprio di quegli elementi contrattati in misura fissa che, in tanti accordi aziendali , si sono riusciti a determinare nel definire le modalità di erogazione del premio aziendale.

Inoltre l'individuazione dell'impresa come unico soggetto che può determinare la positività di un risultato sulla base del quale viene erogata una somma che può o non può essere detassata, rafforza un potere discrezionale , discriminante e autoritario nei processi di attribuzione dei premi individuali, anche quando esistessero sistemi trasparenti e codificati di attribuzione degli stessi ( es. raggiungimento degli obiettivi individuali prefissati e concordati tra lavoratore e responsabile) .

**Questi temi dovrebbero essere verificati con grande rigore con i nostri legali per poi comprendere bene quali iniziative poter intraprendere in proposito.**

*Barbara Pettine*