

Spett.li Clienti - LORO SEDI

OGGETTO: tassazione agevolata in capo ai lavoratori per straordinari, lavoro supplementare e premi di rendimento (dl 93/08) e altre disposizioni in materia di lavoro (del 112/2008): prime indicazioni.

Nell'art. 2 del **d.l. 93/08** è stata inserita la disposizione in oggetto, di cui si danno le seguenti prime indicazioni.

Il beneficio consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva di Irpef e addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3mila euro lordi, sulle somme erogate a titolo di straordinari, lavoro supplementare e premi di produttività.

Sono interessati tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato presso un datore del settore privato, indipendentemente dal contratto avviato. Sono, invece, esclusi i titolari dei redditi di lavoro assimilato a quello di dipendente come, ad esempio, collaboratori coordinati e continuativi, amministratori di società se destinatari di forme di compenso incentivante.

I lavoratori non devono avere percepito nel 2007 un reddito da lavoro dipendente superiore a 30 mila euro. Il beneficio spetta anche se il lavoratore nel corso del 2008 ha percepito un reddito assimilato al lavoro dipendente in misura superiore alla soglia di 30 mila euro. Peraltro, ai fini del rispetto della condizione reddituale, non devono essere computati i redditi percepiti nel 2007 e tassati in modo separato.

Ai fini dell'individuazione dello straordinario detassato si può fare riferimento sia a quello regolamentato dal decreto legislativo 66/03, sia a quello disciplinato dal contratto collettivo.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro a tempo parziale, sono agevolati sia il lavoro supplementare sia le ore svolte in applicazione delle clausole elastiche; tuttavia, in entrambi i casi il beneficio spetta solo ai lavoratori con contratto di lavoro stipulato, ovvero trasformato, prima del 29 maggio 2008 (entrata in vigore del DL 93/08).

Il periodo di riferimento interessato all'agevolazione è quello che va dal 1° luglio 2008 al 31 dicembre 2008. Quest'ultimo limite, in base a un principio generale del reddito di lavoro dipendente, deve ritenersi esteso al 12 gennaio 2009 (criterio di cassa allargato).

L'importo massimo su cui applicare l'agevolazione è pari a 3 mila euro «lordi». In base a una valutazione sistematica del provvedimento, l'importo deve ritenersi una franchigia e quindi l'eventuale superamento determina l'applicazione del regime fiscale ordinario solo sulla parte eccedente. Il richiamo all'importo «lordo» deve intendersi riferito al lordo della sola imposta sostitutiva e non del contributo previdenziale posto a carico dei lavoratori.

Questa interpretazione è confermata dal successivo comma 2, in cui si fa riferimento ai «redditi di cui al comma 1»: il che porta a escludere l'applicazione sull'importo di 3 mila euro della trattenuta previdenziale posta a carico del lavoratore.

Il sostituto di imposta, in tutti i casi in cui non conosce l'intero reddito percepito dal lavoratore nel corso del 2007, dovrà farsi rilasciare una dichiarazione per verificare il rispetto delle condizioni previste dalla legge.

Nulla varia invece per il datore di lavoro: l'importo erogato, che beneficia per i lavoratori dell'agevolazione suddetta, sarà assoggettato a contributi secondo l'aliquota prevista per il settore cui appartiene lo stesso datore di lavoro.

d.l. 112/2008

Dal 1° gennaio 2009 sarà possibile cumulare le pensioni dirette di anzianità con i redditi da lavoro autonomo e dipendente.

Saranno altresì cumulabili con i redditi di lavoro dipendente sia le pensioni di vecchiaia liquidate con un'anzianità pari o superiore a 40 anni, che quelle di vecchiaia liquidate a soggetti di età pari o superiore a 65 anni, se uomo, o a 60, se donna, mentre restano fuori le c.d. pensioni di reversibilità.

Per quanto attiene la materia contributiva, particolarmente interessante è la modalità di corresponsione dell'assegno sociale dal 1° gennaio 2009, agli aventi diritto, alla sola condizione che soggiornino legalmente in Italia da almeno 5 anni. Inoltre, l'Inps dovrà mettere a disposizione dei Comuni modalità telematiche di trasmissione per le comunicazioni relative ai decessi e alle variazioni di stato civile, da effettuarsi obbligatoriamente entro 2 giorni dalla data dell'evento.

Il Decreto Legge in oggetto ha apportato modifiche anche ad una serie di contratti di lavoro.

Partiamo dal contratto a tempo determinato: sarà possibile ammettere il contratto a tempo determinato anche se riferito alla ordinaria attività del datore di lavoro. Inoltre sarà la contrattazione collettiva, anche aziendale, che, tra un contratto e l'altro, potrà prevedere periodi temporali di durata inferiore a quella prevista dalla legge. Infine, viene modificato il diritto di precedenza, che ora non è più assoluto, in quanto con la contrattazione collettiva, anche territoriale o aziendale, può essere derogato.

La contrattazione collettiva potrà pure intervenire riguardo al termine massimo di durata di rapporti presso uno stesso soggetto, attualmente di 36 mesi.

Viene riscritto il lavoro accessorio che aggiunge altre tipologie di lavori, ferma restando la durata di 30 giorni nell'anno solare ed il compenso non superiore per tale periodo a 5.000 euro, tranne che per le imprese familiari ove è di 10.000 euro.

Anche l'apprendistato professionalizzante e quello per percorsi di alta formazione subiscono alcune modifiche. In particolare, l'apprendistato professionalizzante non prevede più i 2 anni come durata minima del rapporto, ma solo i 6 anni come durata massima. Se la formazione viene erogata completamente a livello aziendale, la regolamentazione dei profili formativi non è più rimessa alle Regioni ed alle Province autonome, ma alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) o agli Enti bilaterali. Viene esteso ai dottorati di ricerca l'apprendistato per percorsi di alta formazione. Infine, sempre

in materia di apprendistato, vi sono una serie di norme abrogate, tra cui quella che imponeva al datore di lavoro di comunicare ai servizi regionali o provinciali per l'impiego una serie di dati relativi sia all'apprendista che al tutore aziendale e quella che imponeva l'obbligo della visita sanitaria per gli apprendisti (resta valida la visita per i lavoratori minorenni).

Altra importante novità riguarda l'istituzione del libro unico del lavoro, che prenderà il posto del libro matricola e del libro paga che la stessa norma abroga (art. 39). Questa sostituzione avverrà soltanto dopo la pubblicazione di un decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, da emanare entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n.112/08 (art. 39, c. 4), che esplicherà le modalità e i tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro e disciplinerà il relativo regime transitorio.

Sempre in materia di libri obbligatori, il datore di lavoro, dandone comunicazione preventiva alla Direzione provinciale del lavoro, competente per territorio, può

conservare propri documenti di lavoro presso i consulenti del lavoro o gli altri professionisti abilitati.

Tra le varie norme abrogate, è di rilievo l'abrogazione della L. n.188/07, che aveva introdotto la procedura telematica per le dimissioni volontarie. Dal 25 giugno 2008 il lavoratore sarà libero di comunicare la propria volontà di recedere dal contratto di lavoro senza alcun modello ministeriale o procedura informatizzata.

Viene reintrodotta il contratto di lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata), abrogato dalla L. n.247/07, che potrà essere nuovamente stipulato nelle forme previste dagli artt.33 e ss. del D.Lgs. n.276/03.

Numerose sono le modifiche alla normativa sull'orario di lavoro. Le principali riguardano:

la considerazione che lavoratore notturno è colui che per almeno 3 ore nella fascia notturna, e per un minimo di 80 giorni nell'anno, presta la propria attività lavorativa;

il periodo di riposo consecutivo di almeno 24 ore, previsto dall'art.9 (riposo settimanale) è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni;

vengono rimodulate le sanzioni sull'orario di lavoro;

indirettamente collegata all'orario di lavoro, la modifica all'art.14 del D. Lgs. n.81/08 che ora non prevede più la sospensione dell'attività imprenditoriale per reiterate violazioni in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale di cui agli artt. 4, 7 e 9 del D.Lgs. n.66/03. Di conseguenza, le due ipotesi sospensive rimaste sono quella legata all'individuazione di lavoratori in nero, in percentuale pari o superiore al 20% della forza lavoro trovata sul posto, e quella correlata alle gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Con i migliori saluti.

Verona, 2/7/2008

STUDIO IMPRESA