



SI TRATTA  
DI UNA POSSIBILITÀ  
SENZA  
DUBBIO UTILE,  
ANCHE SE  
NON INCIDE  
SUL COSTO  
DEL LAVORO

# DETASSAZIONI IN BUSTA PAGA, POSSIBILITA' E LIMITAZIONI DEL NUOVO DECRETO LEGGE

**Scatta la defiscalizzazione degli straordinari.**

Cerchiamo con questo articolo di comprendere quali siano gli spazi di azione e i limiti dell'attuale normativa, ricordando che sono agevolate ai soli fini Irpef le somme riconosciute ai dipendenti per prestazioni di lavoro straordinario e supplementare - queste ultime nei contratti a tempo parziale - e per incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. Per l'edilizia si tratta dell'Elemento Economico Territoriale.

Rimangono comunque escluse dal nuovo regime agevolato le somme che vengono riconosciute in misura fissa al lavoratore fra le quali il "superminimo individuale".



Conviene subito chiarire un punto: il regime di detassazione di alcune voci retributive riconosciute ai lavoratori dipendenti è una manovra efficace ed a lungo auspicata pur non comportando alcuna diminuzione del costo del lavoro a carico delle imprese.

Rappresenta un primo passo che va nella direzione giusta, da completare però con la decontribu-

zione, ossia con la esenzione totale o parziale delle medesime partite retributive, dall'obbligo contributivo.

Stiamo parlando di quanto previsto dal Decreto Legge n. 93 del 27 maggio 2008, confermato dalla Legge n. 126, che ha introdotto, in via sperimentale per il secondo semestre 2008, rilevanti novità in materia di tassazione dei redditi di lavoro dipendente. Infatti il provvedimento ha stabilito che siano sottoposte ad una imposta sostitutiva del 10%, in luogo della ordinaria tassazione Irpef per scaglioni e delle addizionali regionali e comunali, talune voci retributive.

Vediamo nel dettaglio come si articola questa nuova modalità di tassazione.

Sono agevolate ai soli fini Irpef le somme riconosciute ai dipendenti per prestazioni di lavoro straordinario e supplementare - queste ultime nei contratti a tempo parziale - e per incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

Rimangono esclusi dal regime agevolato le somme riconosciute in misura fissa al lavoratore fra le quali il "superminimo individuale".

Rientrano invece nel regime di tassazione agevolata, come ha precisato l'Agenzia delle Entrate, anche quelle somme erogate dai datori di lavoro in relazione a incre-

L'IMPOSTA  
DEL 10%  
SI APPLICA  
CON RIFERIMENTO  
AL MOMENTO  
DI EROGAZIONE  
DELLE SOMME  
AL LAVORATORE

**Le somme erogate per lavoro straordinario e supplementare e fino al limite di 3.000 euro lordi, sono sottoposte ad una imposta sostitutiva pari al 10% in luogo della tassazione Irpef ordinaria e delle addizionali regionali e comunali. Il regime si applica sulle prestazioni effettuate dal dipendente nel periodo compreso tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2008. Inoltre tali compensi devono essere effettivamente erogati dal datore di lavoro nella medesima parte del periodo di imposta 2008 e dunque dal 1° luglio e fino al 12 gennaio 2009.**

menti di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività, ancorché determinati in ambito territoriale sulla base di indicatori correlati all'andamento congiunturale e ai risultati conseguiti dalle imprese di uno specifico settore in ambito territoriale”.

Con tale precisazione, devono intendersi accolte le istanze dell'Ance, formulate presso il Ministero del Lavoro e l'Agenzia delle Entrate, anche a seguito di diversi quesiti posti dalle associazioni territoriali, secondo cui il nuovo regime di tassazione agevolata può essere applicato anche agli elementi di cui sopra riconducibili, per l'edilizia, all'elemento economico territoriale (E.E.T.).

Le somme erogate per uno dei titoli sopra richiamati e fino al limite di 3.000 euro lordi sono sottoposte ad una imposta sostitutiva pari al 10% in luogo della tassazione Irpef ordinaria e delle addizionali regionali e comunali.

Ma non mancano alcune particolarità. Infatti, l'imposta sostitutiva del 10% si applica sulle prestazioni

di lavoro straordinario effettuate dal dipendente nel periodo compreso tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2008. Inoltre tali compensi devono essere effettivamente erogati dal datore di lavoro nella medesima parte del periodo di imposta 2008 e dunque dal 1° luglio e fino al 12 gennaio 2009, in applicazione del principio di cassa allargata.

Pertanto, ad esempio, sono sottoposti all'ordinario regime di tassazione i compensi erogati a luglio ma riferiti a prestazioni lavorative effettuate a giugno 2008 così come i compensi erogati dopo il 12 gennaio 2009 seppure riferiti a prestazioni effettuate a dicembre 2008.

Al contrario per quanto riguarda l'elemento economico territoriale, la circolare dell'Agenzia delle Entrate, chiarisce che l'imposta sostitutiva del 10% si applica con esclusivo riferimento al momento di erogazione delle somme al lavoratore (anche se le prestazioni, cui le stesse si riferiscono, sono state effettuate in periodi precedenti), che devono essergli corrisposte fra il 1° luglio ed il 12 gennaio 2009, fermo restando il suddetto “principio di

cassa allargata”.

Il limite di 3.000 euro è da considerarsi al lordo della stessa imposta sostitutiva del 10%.

Se il lavoratore percepisce, sempre per i titoli sopra visti, somme superiori a 3.000 euro lordi, la quota eccedente tale limite sconterà le imposte secondo il regime ordinario e non quello del 10%.

L'importo di 3.000 euro è da intendersi come limite complessivo alla cui determinazione concorrono tutte le voci retributive sopra menzionate. Inoltre tale limite non può essere superato neanche in presenza di più rapporti di lavoro.

Possono avvantaggiarsi del regime di tassazione agevolata al 10% i lavoratori subordinati del settore privato che nell'anno di imposta 2007 abbiano conseguito un reddito di lavoro dipendente lordo non superiore a 30.000 euro, anche in relazione a più rapporti di lavoro. Il beneficio deve essere applicato direttamente dal datore di lavoro in qualità di sostituto d'imposta, salvo che il lavoratore non dichiari, espressamente e per iscritto, di volervi rinunciare.

**Possono avvantaggiarsi del regime di tassazione agevolata al 10% i lavoratori subordinati del settore privato che nell'anno di imposta 2007 abbiano conseguito un reddito di lavoro dipendente lordo non superiore a 30.000 euro, anche in relazione a più rapporti di lavoro. Ovviamente, il beneficio deve essere applicato direttamente dal datore di lavoro in qualità di sostituto d'imposta, salvo che il lavoratore non dichiari, espressamente e per iscritto, di volervi rinunciare.**

Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che abbia rilasciato il CUD per il 2007 o l'abbia rilasciato per un periodo inferiore all'anno, il lavoratore dovrà attestare per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2007. Analoga comunicazione deve essere fatta dal lavoratore che nel 2007 non abbia percepito alcun reddito di lavoro dipendente.

Il dipendente è, in ogni caso, tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo, nelle ipotesi in cui:

- nel corso del 2007, oltre al rapporto di lavoro con il sostituto d'imposta che eroga i compensi assoggettabili ad imposta sostitutiva, abbia intrattenuto un altro rapporto di lavoro dipendente, in tal modo superando il limite di 30.000 euro di reddito da lavoro dipendente;

- nel corso del 2008, abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente percependo somme già assoggettate a imposta sostitutiva, fino a concorrenza del limite di 3.000 euro prestabilito dalla norma.

A seguito di espressa rinuncia del lavoratore, l'intero ammontare delle somme in questione concorre alla formazione del reddito complessivo ed è assoggettato a tassazione ordinaria.

Il sostituto d'imposta, ove riscontri che la tassazione sostitutiva risulti meno favorevole per il dipendente, pur in assenza di rinuncia da parte di questi, applicherà la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente.

Qualora sussistano i presupposti, l'imposta sostitutiva deve essere applicata sin dalla prima erogazione effettuata successivamente al 1° luglio 2008, fermi restando gli opportuni aggiustamenti da effettuare in sede di conguaglio di fine anno,

ovvero in caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della fine dell'anno.

In ogni caso l'imposta sostitutiva, ove non trattenuta dal sostituto, può essere applicata dal contribuente in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Il sostituto d'imposta deve indicare separatamente nel CUD la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente. Il sostituto deve altresì indicare nel CUD, al fine di consentire i necessari controlli sulla corretta fruizione del beneficio, la parte di reddito, teoricamente assoggettabile ad imposizione sostitutiva, per la quale l'agevolazione non sia stata applicata in ragione della rinuncia espressa del contribuente o per altre cause.

Come detto, la nuova manovra varata al Governo è senz'altro positiva, seppure incompleta.

La riduzione del prelievo fiscale sulle retribuzioni percepite dai lavoratori concorre a ridurre la forbice tra costi sostenuti dalle imprese e quanto effettivamente percepito, "in tasca", dai lavoratori. Tale divario è ormai giunto a livelli insostenibili ed è uno, non il solo, degli elementi che favorisce il ricorso a forme di lavoro irregolare.

Sarebbe ora necessario un ulteriore passo avanti: la decontribuzione. Un passaggio, questo, che implica la volontà di porre il nostro Paese al livello di altre Nazioni europee.

Il problema di fondo resta quello di saper gestire le risorse previdenziale con oculatezza, evitando sprechi e combattendo le storture.

In questo modo sarà comunque possibile garantire un adeguato trattamento previdenziale, ridando di contro molta competitività alle imprese. ■

## **EROGAZIONI LIBERALI E REDDITO**

**Il Decreto Legge ha abrogato la norma che escludeva dalla base imponibile rilevante ai fini dell'imposizione del reddito di lavoro dipendente le erogazioni liberali effettuate dal datore di lavoro e taluni sussidi.**

**Pertanto, concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente:**

- **le erogazioni liberali non superiori nel periodo d'imposta a 258,23 euro concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti;**

- **i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente;**

- **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.**

**La disposizione abrogativa si applica con riguardo alle somme e ai valori erogati successivamente al 29 maggio 2008.**