

Detassazioni straordinari e premi. Nel merito, perchè non va bene

Presentato il decreto legge che, una volta convertito dal Parlamento, disciplinerà dall'1 luglio al 31 dicembre 2008 la detassazione dei trattamenti retributivi per lavoro straordinario, lavoro supplementare e premi aziendali. Dopo il primo giudizio politico complessivamente negativo immediatamente espresso dalla Cgil, approfondiamo nel merito cosa non va bene nel provvedimento legislativo elaborato dal Governo. Sulla Gazzetta Ufficiale n. 124 del 28 maggio scorso è stato pubblicato il Decreto Legge 27 maggio 2008, n. 93, che all'art. 2 disciplina le modalità della detassazione dei trattamenti retributivi relativi al lavoro straordinario, al lavoro supplementare, alle clausole elastiche nel lavoro a tempo parziale e ai premi aziendali di produttività e di risultato. Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, il provvedimento del Governo entra in vigore (con decorrenza 1 luglio 2008) ma dovrà essere convertito in legge dal Parlamento entro 60 giorni, eventualmente con modifiche. In sintesi, il provvedimento, di natura sperimentale per sei mesi (1° luglio-31 dicembre 2008) e limitato al settore privato, nella stesura presentata dal Governo prevede l'assoggettamento all'aliquota fiscale del 10% e l'esclusione dalla base di calcolo per la determinazione del reddito ai fini fiscali dei trattamenti retributivi erogati per ore di lavoro prestate a titolo di straordinario, di supplementare in esecuzione di clausola elastica per i part-time, nonché per premi aziendali collegati all'andamento economico dell'impresa. E' evidente la "coincidenza" di questa misura, della sua natura definita sperimentale, della sua durata limitata e della sua destinazione alla sola componente privata del lavoro, con il probabile avvio e decollo del confronto tra le parti sociali e, da un certo momento in poi, presumibilmente con lo stesso Governo, sulla riforma del modello contrattuale. Di qui la necessità di una valutazione attenta e puntuale nel merito del provvedimento, considerando, però, anche il possibile uso "tattico-politico" che ne potrebbe fare il Governo nei prossimi mesi. Le agevolazioni fiscali sono previste per quanti non eccedano, per il 2007, il reddito di 30 mila Euro e sono limitate ad un tetto di 3000 Euro. E' fatta salva, anche, la facoltà del lavoratore di non usufruire di queste disposizioni, restando nell'ambito di applicazione delle regole previgenti al decreto, eventualità che, per esempio, potrebbe risultare più conveniente per i contratti di lavoro part-time con reddito molto basso. Essendo la norma sperimentale, il decreto prevede, nell'attuale stesura, una verifica con le parti sociali da farsi entro il prossimo mese di novembre, con la partecipazione anche del Ministro della Funzione Pubblica, al fine di valutarne l'eventuale estensione al settore pubblico e, più in generale, la trasformazione in norma strutturale. Di seguito vengono segnalate alcune problematiche, al di là del giudizio politico complessivamente negativo che la Cgil ha immediatamente, fin dall'annuncio del Governo, espresso sul provvedimento, anche considerando il possibile profilo di incostituzionalità del provvedimento stesso, già ipotizzato da diversi giuristi del lavoro. Premi. La definizione adottata dal Governo non è limitata a quelli frutto della contrattazione collettiva, ma solo a quelli connessi agli andamenti aziendali, il che potrebbe far rientrare nelle previste agevolazioni anche le erogazioni unilaterali dell'impresa. Proprio l'assenza di un riferimento alla contrattazione collettiva e quindi la implicita e indiretta volontà di ridurre il carico fiscale anche sui premi individuali determina una situazione per cui al datore di lavoro viene assegnata la facoltà di "comporre i salari dei propri dipendenti in modo tale da ridurre il carico fiscale per alcuni e non per altri", andando così ben oltre i già ampi margini discrezionali che, in tema di retribuzione, sono oggi propri esclusivamente del datore di lavoro. Lavoro supplementare. Il paradosso è che, per definizione legislativa, il lavoro supplementare è svolto esclusivamente entro il tetto dell'orario ordinario, e che le eventuali maggiorazioni retributive previste sono, il più delle volte, delle anticipazioni forfetarie del mancato ricalco di quelle maggiorazioni sui cosiddetti istituti differiti (mensilità supplementari, ferie, ROL, diritti

sindacali, ecc.), tanto è vero che nella totalità delle pattuizioni contrattuali collettive le cosiddette maggiorazioni sono pacificamente escluse dal calcolo di quegli istituti. Nel testo proposto dal Governo, si determina una palese contraddizione “politico-giuridica” in quanto si decide di premiare fiscalmente chi fa meno ore di chi svolge solo l’orario pieno contrattuale... Oppure, il che è sostanzialmente lo stesso, si decide di premiare uno solo di due ipotetici lavoratori che fanno 40 ore, solo perché uno dei due è un part-time... Anche in questo caso, inoltre, si determinano violazioni di regole della tassazione dei redditi a partire dal fatto che a parità di reddito deve esserci uguale trattamento fiscale, oppure che la tassazione non dovrebbe alterare con la sua incidenza la normale scala dei redditi. La ulteriore conseguenza di ciò è che viene pesantemente compromessa la scelta, da sempre perseguita dal Sindacato, di battersi per il consolidamento del lavoro supplementare, svolto in via non occasionale, nell’orario contrattuale del part-time: adesso la convenienza di questa scelta rivendicativa può diventare quanto meno dubbia, dato che il vantaggio economico introdotto dal decreto è per lo svolgimento in sé della prestazione supplementare e non per la sua inclusione nell’orario contrattuale, che sposterebbe invece le ore in più nell’area della tassazione “pesante”. Come accennato in precedenza, d’altra parte, si tratta di verificare le convenienze caso per caso, ferma restando la scelta sindacale di fondo di elevare le ore della prestazione ordinaria a part-time, scelta peraltro affermata anche dalla più recente legislazione del lavoro (l. 247/2007, commi 32.d e 32.e). E’ comunque evidente che la nuova normativa si tradurrà in una spinta per le imprese a privilegiare rapporti a part-time con poche ore ordinarie, potendo confidare sulla tendenza delle persone ad integrare il proprio reddito con il lavoro supplementare, fiscalmente sgravato, il che è l’esatto contrario di un governo equilibrato dei processi di flessibilità dell’organizzazione del lavoro.

Clausole elastiche. Con questa definizione si intendono quelle norme per le quali sia possibile, per il datore di lavoro, pretendere una variazione in aumento della prestazione concordata con il dipendente a tempo parziale (art. 46 Dlgs 276/03). Partendo da tale definizione giuridica, la formulazione contenuta nel decreto apre un problema interpretativo: la tassazione al 10% riguarda le ore prestate in aggiunta all’orario contrattualmente definito per il part-time, oppure la sola maggiorazione retributiva prevista in caso di attivazione di clausole elastiche? La logica vorrebbe che l’agevolazione riguardasse la retribuzione oraria comprensiva delle maggiorazioni, dato che il testo del decreto parla di “somme erogate per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche”: ma è così?

Reddito fiscale. Il decreto prevede che le prestazioni tassate al 10% non rientrano nella composizione del reddito individuale e familiare, fino ad un massimo di 3000 Euro, ma invece rientrano a tutti gli effetti nel calcolo in caso di accesso alle prestazioni previdenziali ed assistenziali. Ciò sembrerebbe significare che, ad esempio, i tetti reddituali ai fini degli importi della Cig o dell’indennità di disoccupazione vanno calcolati includendo gli importi dei premi, dello straordinario, ecc. La Cgil sta effettuando verifiche sulle conseguenze di questa nuova normativa sull’ISEE, e le implicazioni prodotte a livello di requisiti di accesso alle prestazioni del cosiddetto “welfare locale” (per esempio, accesso ad asili nido, servizi di mensa scolastica, tasse universitarie, esenzioni o riduzioni tariffarie nei servizi pubblici locali, ecc.).

Coperture finanziarie. Le coperture finanziarie di queste misure, come pure nel caso dell’esenzione dall’ICI, sono davvero sconvolgenti, in quanto indicativi di un approccio che, usando una terminologia solo apparentemente vetusta e superata, potremmo definire “di classe” e “maschilista”. Infatti si ridimensionano, o si cancellano del tutto, le somme stanziare in favore dell’inclusione degli immigrati, del sostegno alle donne vittime di violenza, nei confronti dei lavoratori socialmente utili e, più in generale, riguardanti la mobilità delle persone, in quest’ultimo caso azzerando, per esempio, i 113 milioni di Euro previsti dall’ultima legge finanziaria per gli investimenti di adeguamento ed ammodernamento nel parco bus delle aziende del TPL. Viene da chiedersi il senso di misure che, mentre tagliano il finanziamento a norme che agevolano la coesione sociale, premiano i redditi dei più ricchi (come avviene con la totale eliminazione dell’ICI da tutte le prime case, rispetto alla norma precedentemente prevista dall’ultima legge finanziaria di parziale eliminazione in relazione al reddito), favoriscono comportamenti potenzialmente rischiosi per la salute (come può essere un uso scriteriato degli

straordinari) ed incentivano la divisione tra le persone (premi unilaterali, straordinari e supplementare). Che gli interventi di detassazione su premi, straordinari e supplementare possano trasformarsi davvero in incentivi alla produttività è poi un postulato tutto da dimostrare e, intanto, debole anche dal punto di vista teorico, dato che è universalmente noto che gli orari di lavoro di fatto italiani sono collocati, nella classifica internazionale, nella metà superiore della graduatoria e risultano da tempo tra i più alti in Europa.

