

Detassabili anche gli straordinari

Agevolabili l'attività festiva, la reperibilità e le somme per mansioni flessibili

Enzo De Fusco

■ Anche gli **straordinari** possono essere oggetto di detassazione a condizione che siano previsti espressamente in un accordo di secondo livello e legati a indici quantitativi. È quanto emerge dal contenuto della circolare 15/2013 diffusa ieri dal ministero del Lavoro sul tema della **detassazione** delle somme corrisposte per incrementare la **produttività** che scontano l'aliquota del 10% nei limiti di 2.500 euro l'anno.

Nel rispetto delle disposizioni contenute nel Dpcm 22 gennaio 2013 possono essere oggetto di detassazione due tipologie di somme che debbono essere alternativamente adottate.

In primo luogo, si ritiene che l'alternatività debba essere riferita ai singoli lavoratori e non a livello azienda. Questo per soddisfare la eterogeneità delle funzioni presenti nei contesti aziendali.

La prima tipologia, racchiude tutte le somme erogate, in esecuzione di contratti, con

espresso riferimento a indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Su questo aspetto il ministero spiega che le somme possono essere riferite anche a uno solo dei criteri sopra individuati a condizione che gli im-

LA MISURA

L'aliquota sostitutiva del 10% di Irpef e addizionali può essere applicata su un plafond di 2.500 euro

porti siano «collegati a indicatori quantitativi e che possono essere anche incerti nella loro corresponsione o nel loro ammontare».

La circolare effettua alcuni esempi, non esaustivi. Sono agevolate le somme legate, per esempio, all'andamento del fatturato, alla crescita della soddisfazione aziendale misurabile

anche dal numero di telefonate di reclami. Secondo il ministero sono agevolati pure eventuali lavorazioni in periodi di riposo di origine pattizia o somme corrisposte per prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria.

Proprio in questo contesto si inserisce la valutazione degli straordinari. Pertanto, se l'accordo aziendale o territoriale prevedesse la possibilità di detassare le somme corrisposte per prestazioni che si aggiungono all'orario normale di lavoro per ottenere un incremento della produttività misurabile in cicli produttivi o di fatturato, la previsione sarebbe legittima.

Allo stesso modo possono essere detassati i premi di rendimento o produttività oppure le indennità di reperibilità, di presenza, clausole flessibili o elastiche.

La seconda tipologia è rappresentata da somme erogate per effetto di una distribuzione

degli orari di lavoro esistenti in azienda, ovvero da indennità corrisposte, ad esempio, per una prestazione resa la domenica o in un giorno festivo.

Il Dpcm, a questo riguardo, individua quattro aree di intervento e i contratti collettivi di secondo livello, per consentire il beneficio fiscale, devono prevedere almeno una misura in almeno tre delle quattro aree di intervento.

Il ministero sul punto spiega che le tre misure devono essere congiuntamente individuate dai contratti.

È possibile agevolare, dunque, turnazioni orarie ovvero somme erogate per una più ampia fungibilità di mansioni tale da consentire un impiego più flessibile del personale.

Secondo il ministero le due tipologie di somme agevolate possono coesistere nel medesimo contratto nel rispetto del criterio di alternatività per l'applicazione della detassazione fiscale.

Le regole base



01 | LE TIPOLOGIE DI RETRIBUZIONI AGEVOLATE

- Le somme collegate ad indici di produttività di efficienza, di redditività o di innovazione
- Gli indici quantitativi devono essere riscontrabili anche se non necessariamente raggiunti
- Sono agevolate le forme di lavoro flessibile e in genere le somme corrisposte per migliorare l'organizzazione dell'azienda
- Il contratto deve prevedere almeno una misura in almeno tre aree di intervento previsto dal Dpcm

02 | CONTRATTI COLLETTIVI

- Si validi anche i contratti sottoscritti prima della pubblicazione in gazzetta ufficiale del Dpcm
- I contratti devono essere depositati presso le Dtl competenti per territorio
- Il termine è 30 giorni dalla sottoscrizione (per i nuovi contratti) oppure entro il 13 maggio 2013 per i "vecchi" contratti.
- I contratti già depositati ai fini previdenziali non devono essere nuovamente depositati