



*[A tutte le aziende clienti]*

Udine, 15.7.2008

**OGGETTO:** Detassazione degli straordinari e dei premi legati ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività.

Con nostra precedente comunicazione avevamo già fornito le prime indicazioni sulla detassazione degli straordinari e dei premi, torniamo sull'argomento per fornire ora le indicazioni ministeriali sul tema.

La nuova misura fiscale è applicata ai dipendenti del settore privato che nel 2007 hanno percepito redditi da lavoro dipendente e/o da pensione fino a 30.000 euro (di imponibile fiscale). L'agevolazione non è applicabile ai titolari di redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente come ad esempio i collaboratori a progetto e gli amministratori.

Gli emolumenti in oggetto sono soggetti ad imposta sostitutiva del 10% entro il limite complessivo di 3.000 euro (somma di straordinari + premi) sempre che i pagamenti siano stati effettuati nel periodo dal 1° luglio al 12 gennaio 2009 e gli straordinari siano stati effettuati dal 1° luglio al 31 dicembre. La misura è sperimentale ed applicabile per il solo anno 2008.

### **Straordinari**

La tassazione agevolata si applica non solo alle prestazioni straordinarie oltre la 40<sup>a</sup> ora (nozione legale), ma anche oltre il minore orario normale stabilito dai CCNL. Secondo la Circolare ministeriale la detassazione può essere applicata nei seguenti casi:

- allo straordinario forfettizzato;
- a compensi, premi o gettoni corrisposti per prestazioni fatte nei giorni di riposo o festivi;
- nel part-time: al lavoro supplementare e per prestazioni effettuate con clausole elastiche (il contratto deve comunque essere stato stipulato prima del 29 maggio).

### **Elementi retributivi premianti**

La tassazione agevolata si applica a qualunque elemento retributivo derivante dalla contrattazione collettiva (nazionale o territoriale o aziendale) ed anche ad elementi retributivi pagati al singolo dipendente, sempre che gli importi siano corrisposti in relazione ad incrementi di produttività, innovazione, efficienza organizzativa, competitività, redditività che abbiano riguardato l'impresa. Gli elementi premianti possono anche essere previsti unilateralmente dal datore di lavoro, ma devono essere documentati quantomeno con comunicazione scritta e motivata al lavoratore. Sono esplicitamente esclusi i superminimi individuali.

**Il datore di lavoro è obbligato ad applicare la detassazione qualora abbia rilasciato un CUD per il 2007 con redditi da lavoro dipendente fino a 30.000 euro; negli altri casi il lavoratore deve effettuare apposita dichiarazione scritta che si allega.**