



Associazione per gli Studi internazionali e comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

L'articolo 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93 Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro: la detassazione degli straordinari

AMEDEO TEA

Sommario: **1.** Considerazioni introduttive. – **2.** Progressi (pochi) e ritardi (molti) dell'Italia nell'ambito della strategia di Lisbona. – **3.** *Segue:* l'analisi comparata dei principali indicatori economici: Italia/Media UE. – **4.** L'ambito normativo in dettaglio: l'articolo 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93. – **4.1.** L'ambito di applicazione. – **4.2.** Condizione. – **4.3.** La casistica delle somme agevolate. – **4.3.1.** I chiarimenti della circolare n. 49 dell'11 luglio 2008. – **4.3.2.** La circolare n. 59/E dell'Agenzia delle Entrate e del Welfare. – **4.4.** Periodo di sperimentazione e deroga al *principio di cassa*. – **4.5.** Il limite massimo dell'agevolazione. – **4.6.** Obblighi del datore di lavoro/Sostituto di imposta. – **4.7.** L'agevolazione e la *situazione economica* del percipiente. – **4.8.** L'abrogazione della lettera *b*, comma 2, dell'articolo 51 del Tuir: una forma di compensazione? – **5.** L'effetto del provvedimento: vantaggi e benefici attraverso alcune esemplificazioni. – **6.** Possibili valutazioni di convenienza: esemplificazioni. – **7.** Osservazioni critiche e conseguenze negative del provvedimento. – **8.** Conclusioni: prospettive e possibili soluzioni alternative. – *Appendice.*

Working Paper n.76/2009

Pubblicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

1. Considerazioni
introduttive

Secondo le conclusioni del Consiglio Europeo di Lisbona del 2000, l'Unione diventerà, entro il 2010, «il sistema economico più competitivo e dinamico al mondo, basato sulla conoscenza, capace di dar luogo ad una crescita economica sostenibile, con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale»⁽¹⁾, anche attraverso una sempre più intensa cooperazione fra gli Stati. A tal riguardo sono stati fissati alcuni parametri quantitativi chiari, che ciascuno Stato deve raggiungere entro il 2010:

- almeno il 12.5% della popolazione in età lavorativa dovrà partecipare ad iniziative di istruzione e formazione permanente;
- almeno l'85% della popolazione di 22 anni dovrà avere completato il ciclo dell'istruzione secondaria superiore;
- il totale dei laureati in matematica, scienze e tecnologie, dovrebbe aumentare di almeno il 15% contestualmente ridursi lo squilibrio tra i sessi;
- la percentuale di quindicenni con scarse capacità di lettura deve diminuire almeno del 20% rispetto ai dati del 2000;
- la percentuale media di abbandoni nel 2010 (ovvero coloro i quali tra i 18 e i 24 anni lasciano il sistema educativo/formativo senza titolo di studio superiore), non dovrà superare il 10%.

2. Progressi (pochi)
e ritardi (molti) dell'Italia
nell'ambito
della Strategia di Lisbona

L'approssimarsi della fine del decennio induce ad elaborare i primi bilanci e le conseguenti inevitabili valutazioni. In tal senso, i risultati non sono dei più entusiasmanti. Infatti, con riferimento ai principali indicatori economici⁽²⁾ utilizzati dalla Commissione Europea nella relazione annuale per il 2007 sul raggiungimento degli obiettivi di Lisbona, il nostro Paese si colloca, insieme al Portogallo e a Malta, tra gli Stati membri che hanno conseguito sia risultati scarsi sia progressi insufficienti (per contro, si notino, i primi della classe: Irlanda, Danimarca e Paesi Bassi, cfr. Tabella 1 (quadrante in alto a destra), in *Appendice*).

* *Amedeo Tea è Consulente del Lavoro in Brescia.*

⁽¹⁾ Conclusioni del Consiglio Europeo di Lisbona del 23-24 marzo 2000.

⁽²⁾ In particolare: Pil pro-capite; produttività del lavoro; tasso di occupazione; tasso di occupazione dei lavoratori più anziani (più di 55 anni); spese in ricerca e sviluppo; realizzazioni del sistema dell'istruzione (livello d'istruzione dei giovani dai 20 ai 24 anni); livello comparato dei prezzi; investimenti del settore privato.

3. *Segue: l'analisi comparata dei principali indicatori economici: Italia/Media UE*

Le prime considerazioni, sopra fatte, risultano ancora più evidenti se si effettua un raffronto tra i principali indicatori economici dell'Italia ⁽³⁾ con quelli medi dell'Unione Europea.

Dall'esame della tabella sottostante si può notare come dopo anni di vera e propria stasi economica l'Italia cominci a risollevarsi solo verso il 2006 rimanendo comunque ben al disotto della media europea. Infatti, il tasso di crescita del Pil pari al 2% è inferiore di circa un terzo a quello medio nell'Unione Europea. Dal lato dell'inflazione, invece, il nostro Paese è sulla stessa linea degli altri Stati membri mentre si registra un dato molto più preoccupante per quanto riguarda la produttività del lavoro ⁽⁴⁾ dove è più evidente il ritardo e le necessità di intervento per ridurre il gap crescente in rapporto agli altri Stati membri. Infine, a fronte di risultati meno deludenti dal punto di vista del tasso di occupazione ⁽⁵⁾ che sebbene in aumento rispetto a quello europeo si mantiene, pur sempre, ben al di sotto dell'obiettivo del 70% fissato a Lisbona, il divario torna triste-

⁽³⁾ Cfr. nota 2.

⁽⁴⁾ Sulle origini della bassa produttività si veda C. TAJANI (a cura di), *È colpa del lavoro se l'Italia non cresce? Riflessioni dal Rapporto Annuale Istat 2007*, in *Al Quadrato*, 11 giugno 2008, www.servizi.cgil.milano.it, secondo cui «[...] un primo elemento è, dunque, lo spostamento di occupazione da settori ad alta produttività a settori caratterizzati da una minore produttività del lavoro. Questo effetto settoriale è tale da far registrare come occupati nel settore dei servizi circa i due terzi della popolazione lavorativa. Eppure [...] tale dinamica settoriale (comune, peraltro, anche ad altri paesi europei) non è sufficiente a spiegare il gap tra l'Italia e le altre economie del continente». Le sue cause vanno cercate nel concorso di vari elementi, tra i quali:

- l'uso più intenso del fattore lavoro;
 - la diffusione di forme di lavoro più flessibili;
- la prevalenza di comportamenti di imprese volte a perseguire obiettivi di redditività piuttosto che di produttività;
- la sfavorevole specializzazione produttiva;
 - l'eccessiva frammentazione delle imprese (il 95% del totale sono microimprese con problemi di accesso al credito e investimenti);
 - le conseguenze sociali del lavoro flessibile ma soprattutto la relazione tra crescente flessibilità del lavoro e cattiva performance economica.

Il Rapporto sottolinea la preoccupante situazione degli investimenti in ricerca e sviluppo: «[...] il rapporto tra spesa privata e spesa complessiva in ricerca e sviluppo fotografa una situazione chiara: il sistema delle imprese italiane investe molto meno in ricerca di quanto faccia il settore privato in altri paesi industrializzati. La quota media di ricerca e sviluppo delle imprese private sul totale è per tutti i paesi tra il 60 e il 70 per cento del totale, in Italia il rapporto tra spesa privata e spesa pubblica in ricerca e sviluppo è invertito (il pubblico è il principale finanziatore della ricerca)». In buona sostanza bisognerebbe abbandonare l'idea che la produttività possa aumentare attraverso l'intensificazione dei ritmi e tempi di lavoro e, al contrario, si dovrebbe intervenire sugli investimenti e sull'innovazione.

⁽⁵⁾ L'aumento del tasso di occupazione è dovuto in buona parte alle riforme via via introdotte che hanno contribuito a rendere più flessibile il mercato del lavoro. Ci si riferisce, in particolare, alle forme contrattuali non tipiche che comunque risultano essere utilizzate meno rispetto ad altri Stati membri.

mente ad acuirsi in riferimento agli investimenti in ricerca e sviluppo che sono notevolmente inferiori a quelli dei partner europei ⁽⁶⁾ e al debito pubblico, che insieme a quello della Grecia risulta essere il più alto nell'UE (si veda la Tabella 2, in *Appendice*).

Proprio in questa prospettiva si colloca il provvedimento in commento ⁽⁷⁾ con il quale il Governo punterebbe a favorire la produttività del lavoro, la flessibilità organizzativa e, in generale, secondo quanto previsto dalla strategia di Lisbona, il rilancio della competitività dell'impresa italiana.

Con l'approvazione del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93, che ha iniziato l'esame parlamentare per la conversione in legge, il Governo ha introdotto misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro ⁽⁸⁾. Il nostro Paese, dunque, in piena coerenza a quanto si è detto sino ad ora, ed in armonia con la strategia di Lisbona, punta ad incrementare la produttività del lavoro attraverso una misura sperimentale ⁽⁹⁾ che prevede la tassazione ridotta al 10% per specifiche componenti di reddito prodotto dai lavoratori nel periodo 1° luglio 2008-31 dicembre 2008. Rispetto al primo sperimentale provvedimento durato sei mesi il pacchetto anticrisi convertito con legge n. 2/2009, ha definito in senso estensivo ed elastico il concetto di detassazione confermando, peraltro, l'applicazione ampia della norma stessa ribadita dal Ministero del Welfare attraverso le sue circolari.

Ai sensi del comma 5 dell'articolo 2 del decreto in commento i soggetti interessati alla disposizione agevolativa sono tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia, presso i datori di lavoro del settore privato. Pertanto risultano (attualmente) esclusi i dipendenti della Pubblica Amministrazione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001; vale a dire, tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed ammini-

4. L'ambito normativo in dettaglio: dall'articolo 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93 all'articolo 5 del decreto anticrisi 29 novembre 2008, n. 185.

4.1. L'ambito di applicazione

⁽⁶⁾ Per esempio la Germania e la Francia superano il 2%.

⁽⁷⁾ Si tratta del d.l. 27 maggio 2008, n. 93 convertito dalla legge n. 126/2008 in GU n. 174 del 26 luglio 2008.

⁽⁸⁾ Così E. DE FUSCO, *Il rilancio della produttività fa leva su Fisco e straordinari*, in *Gli Speciali de Il Sole 24 Ore*, 30 maggio 2008, 3, in cui l'autore fa una sintesi del suo pensiero.

⁽⁹⁾ In tutti i sensi visto che tale misura non ha precedenti in Europa. La detassazione degli straordinari è stata introdotta solo in Francia da Nicolas Sarkozy ma al solo scopo di poter superare il limite delle 35 ore.

strazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Si precisa che rientrano nel campo di applicazione del provvedimento le società privatizzate a prevalente (o totale) capitale pubblico in quanto conservano una natura giuridica privata. I beneficiari della detassazione sono i lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno 2007 a 30 mila euro ⁽¹⁰⁾ che s'innalza per l'anno 2008 a 35.000 euro al lordo delle somme assoggettate nel 2008 all'imposta sostitutiva. Da ciò ne deriva l'esclusione dei soggetti titolari, invece, solo di redditi di lavoro assimilato a quello dipendente come, ad esempio, gli amministratori di società e i collaboratori coordinati e continuativi.

4.2. Condizione

La condizione per poter rientrare nel regime fiscale agevolato è, come già detto, il possesso di un reddito di lavoro dipendente nell'anno 2007 non superiore a 30 mila euro. Tale importo, che si rileva dal punto 1 del CUD, comprende eventuali emolumenti percepiti dal lavoratore a titolo di straordinario o di premi di risultato mentre esclude i redditi prodotti a tassazione separata quali arretrati di lavoro dipendente o trattamento di fine rapporto.

4.3. La casistica delle somme agevolate

Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto, rientrano nell'agevolazione le somme erogate per:

- prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile, n. 66 ⁽¹¹⁾. Si ritiene debbano rientrare anche gli straordinari forfetizzati «tenuto conto del fatto che tale modalità di riconoscimento dell'importo non altera la natura dell'importo erogato»;
- per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche effettuate nel pe-

⁽¹⁰⁾ Si veda l'art. 49 del Testo Unico delle imposte sui redditi.

⁽¹¹⁾ Cfr. d.lgs. n. 66/2003, attuativo della direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, secondo cui per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre l'orario normale, vale a dire oltre l'orario fissato dalla legge in 40 settimanali ovvero oltre il minor orario eventualmente stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

riodo 1 luglio 2008 – 31 dicembre 2008 e con esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima della entrata in vigore del provvedimento ⁽¹²⁾. Ciò al fine di prevenire comportamenti chiaramente elusivi attraverso la stipula di contratti individuali con orari base ridotti, e aumentare il numero di ore supplementari soggette a tassazione agevolata;

- in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. Più precisamente, tali somme non necessariamente devono risultare da un accordo aziendale di secondo livello ma possono essere erogate unilateralmente dal datore di lavoro ⁽¹³⁾. Sono escluse, invece, gli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore (superminimo individuale). Tale affermazione è da intendersi, ai sensi della circolare congiunta n. 59 (cfr. par. 4.3.2) nel senso che la tassazione agevolata si applicherà solo su quella parte di superminimo specificatamente identificato dalla parti nelle ipotesi legate a prestazioni di straordinario o per incrementi di produttività ed efficienza organizzativa.

Per l'anno 2009 rientrano nel concetto di detassazione solamente i risultati aziendali e l'aumento della produttività dei dipendenti. Il decreto anticrisi, infatti, ha escluso la voce degli straordinari.

4.3.1. I chiarimenti della circolare n. 49 dell'11 luglio 2008

La circolare congiunta del Ministero del lavoro e dell'Agenzia delle Entrate n. 49 dell'11 luglio 2008 interviene sulle richiamate disposizioni fornendo utili chiarimenti finalizzati a risolvere i possibili dubbi interpretativi e a semplificare i relativi adempimenti dei sostituti d'imposta. Al riguardo, meritano estrema attenzione, tra i profili di rilevanza giuslavoristica, le precisazioni della citata circolare sui seguenti punti:

- i contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. Tale precisazione, ribadita anche dal Ministero del lavoro nella circolare n. 8/2005, comporta che nel caso in cui il contratto collettivo preveda una durata minore dell'orario normale, le prestazioni lavorative svolte al di là dell'orario indicato dai contratti come *normale* rientrano, ai fini contrattuali e per-

⁽¹²⁾ Per lavoro supplementare si intende il lavoro prestato oltre l'orario concordato nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

⁽¹³⁾ La somma corrisposta deve essere riconducibile ad elementi di determinazione periodica.

tanto anche ai fini del calcolo della retribuzione, nella definizione di lavoro straordinario;

- il regime di tassazione agevolato si applica ai contratti collettivi, anche di secondo livello o aziendali, qualora prevedano che una retribuzione abbia carattere straordinario, ovvero che determinati emolumenti siano corrisposti in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzata e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa;

- il regime di tassazione agevolato si applica anche allo straordinario forfetizzato, reso oltre l'orario normale di lavoro previsto dal decreto legge n. 66/2003 o dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale applicabile;

- compensi, premi o gettoni corrisposti a fronte di prestazioni straordinarie effettuate nei giorni di riposo (ordinario o di legge) e festivi, rientrano nello speciale regime di tassazione, nella misura in cui si tratta di compensi erogati per prestazioni di lavoro straordinario ai sensi del comma 1, lettera *a*, o siano comunque riconducibili alla ipotesi di cui al comma 1, lettera *c*;

- per "elementi retributivi premianti" si intendono tutti gli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa. Vi rientrano, pertanto, i premi di rendimento, forme di flessibilità oraria, maggiorazioni retributive corrisposte in funzione di orari a ciclo continuo o sistemi di banca delle ore, indennità di reperibilità o di turno, premi e somme corrisposte una tantum ecc., là dove, ovviamente, comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa. Tali somme, si precisa, non devono essere necessariamente previste in contratti collettivi, ma possono essere previste in modo unilaterale dal datore di lavoro purché siano documentabili (per esempio attraverso la comunicazione scritta al lavoratore della motivazione della somma corrisposta);

- nel regime di tassazione agevolata rientrano anche quelle somme erogate dai datori di lavoro in relazione a incrementi 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;

- il regime di tassazione agevolata è unicamente escluso per quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore (superminimo individuale). Tale affermazione è da intendersi, ai sensi della circolare con-

4.3.2. La circolare n. 59/E
dell'Agenzia delle Entrate
e del Welfare

giunta n. 59 (cfr. succ. par. 4.3.2), nel senso che la tassazione agevolata si applicherà solo su quella parte di superminimo specificatamente identificato dalle parti per ipotesi legate a prestazioni di straordinario o per incrementi di produttività ed efficienza organizzativa.

Con la circolare congiunta n. 59/E, Agenzia delle Entrate e del Ministero del lavoro intervengono, *de integro*, per fornire ulteriori chiarimenti sui dubbi che ancora permangono in relazione all'articolo 2 del decreto legge n. 93/2008, convertito dalla legge n. 126/2008. In particolare, si precisa esplicitamente che sono soggette all'imposta sostitutiva del 10% tutte le somme complessivamente erogate per prestazioni di lavoro straordinario, per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole flessibili o elastiche nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo parziale, per incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. Dunque, l'agevolazione si applica non solo alla maggiorazione retributiva rispetto al trattamento ordinario ma all'intera ora di lavoro straordinario o supplementare comprensiva di retribuzione ordinaria e maggiorazione. Come già precisato con la circolare n. 49/2008, si ribadisce che compensi, premi o gettoni corrisposti a fronte di prestazioni straordinarie effettuate nei giorni di riposo (ordinario o di legge) e festivi, rientrano nello speciale regime di tassazione, nella misura in cui si tratti di compensi erogati per prestazioni di lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *a*, del decreto legge n. 93/2008 o siano comunque riconducibili all'ipotesi di cui al comma 1, lettera *c*, ovvero diano luogo ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. La circolare in commento interviene, seppur in maniera segnatamente più restrittiva, anche nell'ipotesi di istituzione della banca che consente di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni di lavoro aggiuntive specificando che l'agevolazione si applica solo sulla parte di retribuzione erogata in denaro e non anche su quella erogata in natura, come avviene nelle ipotesi di fruizione in luogo del pagamento di ore lavorate in eccedenza. Per quanto riguarda le somme corrisposte a titolo di straordinario forfetizzato per fini non collegati alla maggiore produttività o efficienza organizzativa, si chiarisce che il regime fiscale agevolato si applicherà alle sole prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario effettuate e retribuite nel periodo considerato. Come noto, la tassazione agevolata si applica alle prestazioni di lavoro supplementare e per

le prestazioni rese in funzione di clausole c.d. elastiche nel lavoro a tempo parziale e laddove si integrino le condizioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c, anche per le prestazioni rese in funzione di clausole c.d. flessibili. A tal riguardo si specifica che l'agevolazione si applica:

- in caso di lavoro supplementare e clausole elastiche alle somme erogate oltre l'orario stabilito nel contratto;
- in caso di clausole flessibili o comunque di variazione della collocazione oraria della prestazione alle ore che si situano al di fuori della collocazione oraria concordata. A titolo esemplificativo, se l'orario di lavoro è dalle 9.00 alle 13.00 e la variazione dell'orario è dalle 8.00 alle 12.00, l'agevolazione riguarderà la fascia dalle 8.00 alle 9.00.

Sulla base dei chiarimenti fin qui esposti si può affermare che la tendenza ad ampliare al massimo il campo di applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%, perfettamente in armonia con la *ratio* del provvedimento, dovrebbe spingere lavoratori, lavoratrici ed imprese verso prestazioni aggiuntive o cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. Da questo punto di vista, risulta comprensibile non solo la misura che prevede l'agevolazione per le somme per permessi o ferie non fruito entro il periodo di maturazione nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ma anche l'esclusione dal regime fiscale agevolato delle somme per gli incentivi all'esodo. Infine, fermo restando l'esito della sperimentazione cui farà seguito eventualmente l'estensione del provvedimento al settore pubblico, viene ribadito l'esclusione dei dipendenti di Pubbliche Amministrazioni, anche se il rapporto sia disciplinato da contratti di tipo privatistico ovvero da contratti stipulati per settori privati.

4.4. Periodo di sperimentazione e deroga al principio di cassa.

La sperimentazione interessa il periodo che va dal 1° luglio 2008 al 31 dicembre 2008. A tal riguardo è importante precisare che le somme devono essere erogate ed effettuate in tale periodo. Ciò configura una palese deroga al principio di cassa che caratterizza la tassazione dei redditi di lavoro dipendente mentre si enfatizza il momento delle prestazioni. A titolo d'esempio, pertanto, gli straordinari effettuati a giugno 2008 e liquidati a luglio 2008 oppure gli straordinari effettuati nel periodo interessato ma retribuiti dopo il 12 gennaio 2009 ⁽¹⁴⁾ sono escluse dall'agevolazione. Da tale previsione sono escluse le somme erogate in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico

⁽¹⁴⁾ E quindi oltre il termine previsto in base al principio di cassa allargato.

4.5. Il limite massimo dell'agevolazione

dell'impresa per le quali sussiste solo il vincolo temporale di erogazione dal 1 luglio 2008 al 31 dicembre 2008. Per il periodo dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2009 sono prorogate le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.

Come precisato dal comma 1 dell'articolo 2 le somme agevolate erogate a livello aziendale sono soggette a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% entro il limite di importo complessivo di 3 mila euro lordi ⁽¹⁵⁾ che passa a 6 mila euro a seguito delle modifiche apportate dal già citato decreto anticrisi n. 185/2008. Tale disposizione ha prodotto non pochi dubbi interpretativi. In particolare ci si è chiesti se tale importo fosse al lordo della quota previdenziale a carico del lavoratore ⁽¹⁶⁾ o, al contrario, fosse da intendersi al lordo della sola imposta sostitutiva. In considerazione del tenore letterale del seguente comma 2 secondo cui «i redditi di cui al comma 1 non concorrono ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente alla formazione del reddito complessivo del percipiente o del suo nucleo familiare» sembra poter propendere per la seconda conclusione, in quanto la norma attribuirebbe, appunto, natura di reddito e quindi al netto della quota previdenziale dovuta dal lavoratore. È bene precisare che sempre in tale limite il lavoratore ha un beneficio ulteriore legato al fatto che l'importo agevolato, non rientrando nella formazione del reddito complessivo, farebbe aumentare l'importo delle detrazioni fiscali. Naturalmente al superamento del tetto massimo imposto, il regime fiscale ordinario si applicherebbe sulla sola parte eccedente. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette. Conseguentemente l'imposta sostitutiva del 10% può essere oggetto di compensazione sia interna sia esterna.

4.6. Obblighi del datore di lavoro/Sostituto di imposta

Il comma 3 del decreto prevede, in maniera esplicita, che l'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta «salva espressa rinuncia scritta del lavoratore». Ciò significa che, qua-

⁽¹⁵⁾ L'importo di 3 mila euro è riferito a ciascun lavoratore dipendente per l'intero semestre e per la totalità dei rapporti di lavoro.

⁽¹⁶⁾ In genere fissata al 9,19%.

lora sussistano le condizioni di diritto per poter usufruire dell'agevolazione, l'applicazione da parte del sostituto d'imposta sarebbe automatica sempre che il dipendente non dichiari espressamente di rinunciare all'agevolazione in quanto non conveniente. Se dubbi sembrano non esserci nel caso di un lavoratore che abbia prestato servizio per tutto il 2007 presso lo stesso datore di lavoro appare necessaria invece la dichiarazione del lavoratore di poter usufruire del beneficio qualora il sostituto di imposta che ha rilasciato il CUD per il 2007 risulti diverso ⁽¹⁷⁾. Allo stesso modo un lavoratore dovrà espressamente dichiarare di non avere percepito redditi di lavoro dipendente oppure, se assunto nel primo semestre 2008, l'importo del reddito di lavoro dipendente percepito nel 2007. In ultimo si precisa che alla fine di ogni rapporto di lavoro il sostituto di imposta dovrà dichiarare al lavoratore il *quantum* detassato al fine di consentire al nuovo datore di lavoro di (de)tassare la parte rimanente.

4.7. L'agevolazione e la situazione economica del percipiente

I redditi agevolati non concorrono ai fini della determinazione della situazione economica equivalente alla formazione del reddito complessivo del percipiente o del suo nucleo familiare entro il limite massimo di 3 mila euro. Dunque, per due coniugi che siano entrambi interessati alla detassazione nei rispettivi rapporti di lavoro il reddito non sarà computabile nel calcolo ISEE ⁽¹⁸⁾ entro il limite di 3 mila euro. Per le rimanenti prestazioni l'importo agevolato si computa integralmente nel reddito complessivo del contribuente. Sono fatte salve le prestazioni in godimento sulla base del reddito dichiarato nel corso del 2007.

4.8. L'abrogazione della lettera b, comma 2, dell'articolo 51 del Tuir: una forma di compensazione?

Di converso, il comma 6 dell'articolo 2 del decreto legge sopprime la lettera b del comma 2 dell'articolo 51 del Testo Unico delle imposte sui redditi, di cui al d.P.R. 22 dicembre

⁽¹⁷⁾ Infatti, il datore di lavoro, non sapendo l'importo del reddito conseguito nel 2007 da un lavoratore che, per esempio, ha avuto più rapporti di lavoro, potrebbe attribuirgli erroneamente la tassazione agevolata in assenza dei requisiti previsti dalla normativa.

⁽¹⁸⁾ Si ricorda che l'ISE (Indicatore della Situazione Economica) è un parametro richiesto da enti o istituzioni quali ad esempio università, Asl, scuole per conoscere la situazione economica del richiedente al fine della concessione di determinate prestazioni assistenziali o servizi di pubblica utilità. Il calcolo si effettua sommando l'indicatore della situazione reddituale e quello patrimoniale. Tale risultato si divide per il parametro della scala di equivalenza in relazione alla composizione del nucleo familiare. Mentre questo indicatore valuta la situazione dell'intero nucleo familiare, l'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) si riferisce a valori per singoli componenti.

1986, n. 917. In pratica perdono il requisito dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente le seguenti voci:

- le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze legate alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo d'imposta a 258,23 euro ⁽¹⁹⁾;
- i sussidi occasionali o quelli alle vittime di usura e estorsione ⁽²⁰⁾. Ci si riferisce, evidentemente, a tutte quelle situazioni di particolare gravità e momentanea difficoltà economica in cui versa il dipendente. Si tratta, per esempio, di somme erogate dal datore di lavoro ai dipendenti che hanno perso la propria abitazione in conseguenze di un evento catastrofico, ma anche per lutto o di cure particolarmente costose della malattia che ha colpito il dipendente o un suo familiare.

La soppressione dell'articolo 51 non è una misura transitoria e/o sperimentale ma a titolo definitivo e si applica in base al principio di cassa con la conseguenza che qualunque concessione, anche deliberata *ante* provvedimento, perde il proprio beneficio se erogata dopo il 29 maggio 2008. Taluni commentatori ⁽²¹⁾ hanno motivato tale misura (per certi versi inaspettata) come una sorta di compensazione ai minori introiti che l'Erario percepirebbe a fronte della detassazione degli straordinari, ore supplementari e premi di produzione.

5. L'effetto del provvedimento: vantaggi e benefici attraverso alcune esemplificazioni

Si consideri un lavoratore con un reddito di euro 17.650 senza carichi di famiglia che ha effettuato delle ore di lavoro straordinario pari ad euro 1.850 e vediamo in un confronto a quanto ammonta il suo beneficio fiscale (si veda la Tabella 3, in *Appendice*).

Così, dunque, i vantaggi (diretti ed indiretti) derivanti dalla detassazione:

- i compensi "variabili" beneficeranno di una minore tassazione pari alla differenza fra le attuali aliquote progressive a scaglioni (23%, 27%, 38%) e quella secca del 10%. Quindi da un sistema di tassazione basato sulla progressività delle aliquote

⁽¹⁹⁾ Cfr. circolare dell'Agenzia della Entrate n. 326/1997 secondo cui si trattava delle festività religiose e civili, festività del dipendente e dell'azienda, come il centenario dell'azienda, il raggiungimento di una particolare anzianità, l'apertura di una nuova sede, il matrimonio o la nascita di un figlio.

⁽²⁰⁾ In particolare i sussidi concessi a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della l. 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del d.l. 31 dicembre 1991, n. 419, convertito, con modificazioni, dalla l. 18 febbraio 1992, n. 172.

⁽²¹⁾ Così B. SANTACROCE, *Erogazioni liberali e aiuti occasionali perdono l'esclusione dal prelievo*, in *Gli Speciali de Il Sole 24 Ore*, 30 maggio 2008, 8.

6. Possibili valutazioni di convenienza: esemplificazioni

fiscali all'aumentare del reddito si passa ad un sistema ad imposta "secca" ⁽²²⁾;

- un altro vantaggio deriva dall'aumento delle detrazioni per lavoro dipendente e per carichi di famiglia che, come noto, diminuiscono all'aumentare del reddito; conseguentemente, la "neutralità" ai fini del reddito complessivo del lavoratore degli importi variabili sempre nei limiti di 3 mila euro ⁽²³⁾ comporta un aumento delle detrazioni e, per differenza, una minore carico fiscale in capo al dipendente;

- la diminuzione del peso del fisco locale sul reddito. La maggior parte dei lavoratori, l'anno prossimo, potrà beneficiare di un minore prelievo fiscale relativo alle addizionali in quanto la base imponibile è la stessa determinata ai fini Irpef ⁽²⁴⁾.

L'espressione «salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro» pone di il lavoratore di fronte ad una valutazione legata al suo *diritto* ad usufruire dell'agevolazione ma soprattutto alla scelta della sua *convenienza*. Premesso che le situazioni vanno esaminate caso per caso ed al di là di ogni possibile suggerimento attraverso alcuni calcoli è sicuramente possibile addivenire ad alcune interessanti conclusioni.

Si consideri un operaio qualificato del Ccnl Metalmeccanici Industria (oltre 50 dipendenti) con 3 figli di cui uno inferiore a 3 anni e coniuge a carico che nel periodo di luglio 2008 ha percepito una paga mensile di euro 1.348,88, 2 ore di straordinario (maggiorazione 25%), 10 ore straordinarie (maggiorazione 30%) ed un premio di produttività di euro 200 (si veda la Tabella 4, in *Appendice*).

Si consideri un operaio qualificato del Ccnl Metalmeccanici Industria (oltre 50 dipendenti) con 4 figli di cui uno inferiore a 3 anni e coniuge a carico che nel periodo di luglio 2008 ha percepito una paga mensile di euro 1.348,88, 2 ore di straordinario (maggiorazione 25%), 10 ore straordinarie (maggiorazione 30%) ed un premio di produttività di euro 200 (si veda la Tabella 5, in *Appendice*).

Alla luce delle esemplificazioni proposte si può concludere affermando che sulla base dei calcoli effettuati, in linea di massima, la detassazione non risulta essere conveniente per coloro che possiedono un reddito mensile pari ad euro 1.700 circa e

⁽²²⁾ Su questo si sono levate non poche polemiche al punto che alcuni commentatori hanno parlato apertamente di una vera e propria violazione delle regole della tassazione dei redditi, ma si rinvia al § 7.

⁽²³⁾ Cfr. § 4.5.

⁽²⁴⁾ Come noto gli importi a debito del lavoratore sono determinati a fine anno in sede di conguaglio e trattenuti in rate nell'anno successivo eccetto nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.

7. Osservazioni critiche
e conseguenze negative
del provvedimento

che hanno tre o più figli a carico di cui uno inferiore ai tre anni di età e coniuge a carico. In tal caso, infatti, il lavoratore ha convenienza ad optare per la tassazione ordinaria ⁽²⁵⁾.

Secondo Maria Cecilia Guerra ⁽²⁶⁾ «la detassazione degli straordinari modifica in modo significativo la fisionomia del più importante tributo italiano. Perciò, non bisogna solo capire se gli obiettivi siano giusti, ma anche se lo strumento individuato sia il più corretto. L'agevolazione fiscale persegue finalità che si prestano a non poche obiezioni, dà risultati iniqui, contrasta con i principi cardine del sistema d'imposizione personale del reddito, risponde solo parzialmente a un possibile effetto di inefficienza che riguarda una parte esigua dei soggetti coinvolti e favorisce fenomeni elusivi». In base a tale affermazione, dunque, si metterebbe in crisi non solo la logica stessa del provvedimento ma anche la sua articolazione in quanto risulterebbero poco chiari gli obiettivi perseguiti. Prima di tutto agendo sulle componenti variabili della retribuzione ossia gli straordinari e i premi di risultato, non si sosterebbero in via generalizzata i salari. Al contrario – prosegue la Guerra – «lo strumento fiscale più adeguato sarebbe l'aumento della detrazione per lavoro dipendente, che avrebbe il pregio di riguardare anche i collaboratori a progetto, spesso i più giovani, i quali sono esclusi dalle misure in discussione». Inoltre, vi sarebbe una palese violazione della tassazione dei redditi, per i seguenti motivi:

- se due soggetti possiedono lo stesso reddito devono essere tassati allo stesso modo. Ora, invece, se due soggetti hanno lo stesso reddito di lavoro dipendente quello in cui vi è la presenza di componenti variabili sarà tassato meno dell'altro;
- la tassazione non dovrebbe alterare la scala dei redditi;
- se due redditi hanno uguale natura come appunto per salario e straordinari dovrebbero essere tassati in base alle stesse regole altrimenti si alimenterebbero comportamenti elusivi, e cioè si trasformerebbero fittiziamente l'uno nell'altro al solo fine di ridurre l'imposta da pagare.

La *ratio* alla base del provvedimento introdotto è come abbiamo visto ⁽²⁷⁾ quella di aumentare la produttività del lavoro e la flessibilità organizzativa. Sicuramente gli straordinari sono uno strumento che consente all'impresa maggiore flessibilità

⁽²⁵⁾ Cfr. M. MAGNANI, *Verifiche caso per caso sull'accesso e sulla convenienza del bonus*, in *Gli Speciali de Il Sole 24 Ore*, 30 maggio 2008 non è una citazione ma si tratta di una conferma di quanto scrivo da parte della Magnani cfr. ultimo comma del suo articolo a pagina 9.

⁽²⁶⁾ Cfr. M.C. GUERRA, *L'Irpef senza gli straordinari*, in *www.lavoce.info*, sezione Lavoro del 20/05/2008.

⁽²⁷⁾ Cfr. §§ 3 e 4.

per fronteggiare aumenti della domanda soprattutto in certi periodi dell'anno ma è veramente giusto (e soprattutto a quale prezzo!) che la collettività faccia degli straordinari? In pratica afferma la Guerra «[...] è una visione riduttiva del benessere sociale, che dimentica, ad esempio, come a esso concorra anche il tempo dedicato agli investimenti nella propria crescita culturale (capitale umano) e alla partecipazione all'educazione dei figli e alla vita sociale (capitale umano) a cui gli straordinari sottraggono tempo ed energia»⁽²⁸⁾. In conclusione, «l'agevolazione non solo persegue obiettivi che si prestano a non poche obiezioni, ma dà anche risultati iniqui, contrasta con alcuni principi cardine del sistema d'imposizione personale del reddito, risponde solo parzialmente a un possibile effetto di inefficienza che riguarda una parte esigua dei soggetti coinvolti e favorisce fenomeni elusivi».

A simili conclusioni perviene anche Matteo Richiardi⁽²⁹⁾ che nella sua analisi si concentra anche sulle conseguenze negative sotto il profilo più strettamente sociologico del lavoro evidenziando in particolare gli effetti sul tasso di occupazione femminile. A suo dire, infatti, i punti principali per cui la detassazione è sbagliata sono:

- la misura introduce una distorsione nel funzionamento del mercato;
- tale distorsione penalizza i lavoratori più deboli e avvantaggia invece quelli più forti, riducendo la progressività del sistema fiscale;

⁽²⁸⁾ Cfr. D. FANELLI, *Detassazione degli straordinari? Un metodo non efficace e miope di risolvere i problemi del Paese*, in *Il Punto della Settimana*, 14-21 febbraio 2008, secondo cui «La detassazione degli straordinari sembrerebbe quindi essere la panacea di tutti i mali italiani. Tuttavia ciò non corrisponde a realtà. La detassazione degli straordinari potrebbe difficilmente risolvere il problema del calo della produzione industriale italiana degli ultimi anni: una visione di questo tipo si collega infatti ad un approccio economico antiquato che basa la competitività del sistema industriale sull'abbattimento dei costi, ed, in particolare, sull'abbattimento del costo del lavoro. Con la globalizzazione e l'emergere di paesi come la Cina e l'India sui mercati nazionali ed internazionali, l'abbattimento del costo del lavoro non può e non deve più essere considerato come una leva competitiva adottabile ed efficace dal sistema industriale di un paese come l'Italia. Pensare che la detassazione degli straordinari possa aiutare le imprese italiane ad essere più competitive è pura propaganda elettorale. I problemi strutturali del sistema industriale italiano potranno essere risolti puntando unicamente sulla qualità del prodotto e sull'innovazione tecnologica, elementi in cui esiste un potenziale enorme in Italia. [...] La detassazione degli straordinari incentiva solo la quantità del lavoro e non la qualità del lavoro. Per motivi ovvi, le ore di straordinario costituiscono inoltre le ore con produttività marginale inferiore: dopo le otto ore giornaliere, le ore di straordinario sono quelle in cui il lavoratore è più stanco e quindi meno produttivo».

⁽²⁹⁾ Cfr. M. RICHIARDI, *Contro la detassazione degli straordinari*, in *www.lavoce.info*, sezione Lavoro, 13 maggio 2008.

- in ultima analisi a guadagnarci sarebbero soprattutto le imprese, che riuscirebbero per questa via a ottenere non solo un abbassamento del costo del lavoro, ma anche una maggiore flessibilità di utilizzo della manodopera;

- ciò configurerebbe l'ennesimo esempio di riforma al margine, ovvero una riforma che invece di rimediare a eccessi e distorsioni della normativa, trova scappatoie che introducono nuove distorsioni e nuovi problemi;

- la riforma sembra ispirata da una visione ideologica della società e del ruolo dei cittadini, in cui "lavorare è bene e lavorare di più è meglio". In pratica detassando gli straordinari si favorisce il ricorso. Purtroppo, però, sarebbero i lavoratori "più forti" a beneficiarvi e non "i più deboli" come donne, anziani, ecc. ⁽³⁰⁾.

La situazione italiana è ancora più preoccupante se a quest'ultimo punto si aggiungono altri fattori come:

- l'enorme divario di reddito uomo/donna che ci allontana dai livelli del Nord-Europa e ci avvicina allo stesso livello del Belize, della Repubblica Dominicana e dell'Honduras;

- la rappresentanza politica, ossia la percentuale di donne presenti nel Governo nazionale o più in generale, nella politica.

In ultimo secondo la tesi di due importanti economisti, Tito Boeri e Pietro Garibaldi ⁽³¹⁾, «le asimmetrie nei due regimi sono troppo forti per non incentivare un massiccio trasferimento di base imponibile dall'uno all'altro». In realtà, dunque, la novità introdotta potrebbe trasformarsi in un incentivo ad una massiccia operazione di elusione fiscale. In maniera speculare, poi, le imprese ricorrendo al lavoro straordinario anziché al numero di lavoratori per rispondere alla produzione al variare della domanda regolarizzerebbero il lavoro straordinario in nero. Paradossalmente la detassazione potrebbe diventare un di-

⁽³⁰⁾ Si precisa che i tassi di occupazione femminile in Italia sono i più bassi d'Europa tranne Malta. Più di una donna su 2 in età di lavoro sta a casa. Anche il noto giuslavorista, Pietro Ichino, in un'intervista a Il Sole 24 Ore ha dichiarato: «La riduzione dell'Irpef, cominciando dai redditi di lavoro, è una scelta molto opportuna. Ma fatta in questo modo, mi sembra che abbia un difetto strutturale e un inconveniente. Il lavoro straordinario lo fanno in netta prevalenza gli uomini: quindi la detassazione degli straordinari favorisce di fatto il lavoro maschile. Per questo aspetto potrebbe addirittura configurarsi una discriminazione indiretta, vietata dal diritto comunitario. Ma soprattutto l'incentivo va nella direzione sbagliata sul piano macroeconomico [...]» «perché il suo tasso è gravemente al di sotto dello standard europeo. La detassazione selettiva a favore delle donne avrebbe un impatto maggiore sulla crescita dell'economia nazionale [...]» Inoltre, Ichino paventa che questa misura possa incentivare l'evasione fiscale in quanto «ogni aumento retributivo potrà facilmente essere sottratto all'Irpef fingendo lo svolgimento di lavoro straordinario» intervista de Il Sole 24 ore del 18 aprile 2008.

⁽³¹⁾ Cfr. T. BOERI, P. GARIBALDI, *Grandi intese o grandi elusioni fiscali?*, in *www.lavoce.info*, sezione Lavoro del 20 maggio 2008.

8. Conclusioni:
prospettive
e possibili soluzioni
alternative

sincentivo occupazionale in quanto l'impresa non avrebbe alcun incentivo ad assumere un nuovo dipendente.

È dal tenore letterale del comma 5 che si dovrebbe partire per cercare di prospettare una possibile conclusione. In breve alla fase della sperimentazione seguirà la fase della verifica ed una successiva eventuale estensione ⁽³²⁾. Sebbene non possiamo prevedere quelli che saranno i risultati di tale scenario è, però, sicuramente incontestabile l'obiettivo *rectius* gli obiettivi che il Governo vuole perseguire con la misura introdotta. Certamente abbiamo visto come i mezzi per raggiungere tali obiettivi possano essere altri e soprattutto diversi. Per esempio potevano essere presi maggiormente in considerazione:

- la detassazione delle spese delle famiglie con figli in cui le madri lavorano e usano servizi in maniera che, oltre ad incentivare il lavoro delle donne con figli, si potrebbe incentivare l'emersione di lavoro nero (badanti e baby-sitter) e creare nuova occupazione come servizi di ausilio necessari per i genitori che lavorano entrambi. Si dovrebbe, cioè, modificare la struttura familiare italiana caratterizzata da ruoli fortemente tradizionali in cui le donne sono fortemente legate alla famiglia, a rischi di disoccupazione e separazioni diminuendo il divario redditi-opportunità uomini/donne ⁽³³⁾.
- il decentramento della contrattazione, ossia favorire l'adeguamento dei salari sia alla produttività sia al costo della vita locale ridimensionando gli effetti distorti della contrattazione centralizzata. In breve si dovrebbe percorrere la direzione del miglioramento del nostro sistema contrattuale.

⁽³²⁾ Così il comma 5: «Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 hanno natura sperimentale [...]. Trenta giorni prima del termine della sperimentazione, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali procede, con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a una verifica degli effetti delle disposizioni in esso contenute. Alla verifica partecipa anche il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, al fine di valutare l'eventuale estensione del provvedimento ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni».

⁽³³⁾ Cfr. T. BOERI, P. GARIBALDI, *op. cit.*

Appendice

Appendice

Tabella 1.

RISULTATI GLOBALI				
PROGRESSI		Risultati scarsi	Nella media	Migliori risultati
	Notevoli	Polonia Slovacchia Lettonia Cipro Bulgaria	Francia Spagna Estonia Lituania	Irlanda Danimarca Paesi Bassi
	Alcuni	Ungheria Romania	Belgio Slovenia Grecia	Regno unito Svezia Austria Finlandia Repubblica Ceca
	Scarsi	Italia Portogallo Malta	Germania Lussemburgo	

Fonte: Dati Eurostat, Commissione Europea (febbraio 2007).

Tabella 2.

PRINCIPALI INDICATORI ECONOMICI	ITALIA				MEDIA UE			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Tasso di crescita del Pil (%)	0,1	0,9	0,1	2,0	1,3	2,4	1,7	2,9
Tasso di inflazione (%)	2,8	2,3	2,2	2,2	2,0	2,0	2,2	2,2
Tasso di crescita della produttività del lavoro (%)	-0,6	1,0	0,4	0,4	0,9	1,6	0,7	1,3
Tasso di occupazione (% pop. 15-64 anni)	56,1	57,6	57,6	-	62,5	62,9	63,4	-

Tasso di disoccupazione (% forza lavoro)	8,4	8,0	7,7	7,1	9,0	9,1	8,7	7,9
Investimenti in ricerca e sviluppo (% Pil)	1,11	1,10	-	-	1,87	1,84	1,84	-
Saldo di bilancio (% Pil)	-3,5	-3,4	-4,1	-4,7	-3,0	-2,7	-2,3	-2,0
Debito pubblico (% Pil)	104,3	103,9	106,6	107,2	62,0	62,4	63,3	62,5

Fonte: Dati Eurostat, Commissione Europea, 2006-2007.

Tabella 3.

VOCI	Senza detassazione	VOCI	Con detassazione
Retribuzione lorda 17.650,80 + straordinari lordi 1.850,35	19.501,15	Retribuzione lorda 17.650,80 + straordinari lordi 1.850,35	19.501,15
Contributi previdenziali a carico dipendente (9,19%)	1.792,15	Contributi previdenziali a carico dipendente (9,19%)	1.792,15
Imponibile fiscale	17.709,00	Imponibile fiscale della retribuzione senza straordinari (17.650,80 – 9.19%)	16.028,69
Imposta lorda	4.181,00	Imposta lorda sulla retribuzione senza straordinari	3.727,75
Detrazioni per coniuge a carico	-	Detrazioni per coniuge a carico	-
Detrazioni per figlio a carico	-	Detrazioni per figlio a carico	-
Detrazioni per reddito di lavoro dipendente	1.247,38	Detrazioni per reddito di lavoro dipendente	1.303,59
Totale detrazioni	1.247,38	Totale detrazioni	1.303,38
Imposta netta	2.933,62	Imposta netta	2.424,16
Addizionale regionale Lazio (1,4% su reddito di 17.709,00)	247,92	Addizionale regionale Lazio (1,4% su reddito di 16.028,69)	224,40
Addizionale comunale Roma (0.50% su reddito di 17.709,00)	88,54	Addizionale comunale Roma (0.50% su reddito di 16.028,69)	80,14
IMPORTO NETTO	<u>14.438,92</u>	Imponibile fiscale straordinario (1.850,35-9.19%)	1.680,30
		Imposta sostitutiva 10% su straordinario	168,03
		IMPORTO NETTO	<u>14.812,27</u>

		IL VANTAGGIO FISCALE COMPLESSIVO È PARI A	+ €373,35
--	--	--	------------------

Tabella 4.

Svolgimento:

Paga mensile €1.348,88 2 ore str.Magg. 25% €19, 49 10 ore str.Magg. 30% €101,36 Premio Produttività <u>€200,00</u> Totale Competenze €1.669,73		
	<i>Senza Detassazione</i>	<i>Con Detassazione</i>
Ritenute previdenziali	158,48	158,48
Ritenute IRPEF	358,04	273,79
Detrazioni	333,51	273,79
Imposta secca 10%		32,09
Totale trattenute	183,01	190,57
IMPORTO NETTO	1.486,72	1.479,16
		<i>DETASSAZIONE NON CON- VENIENTE PER € -7.56</i>

Tabella 5.

Svolgimento:

Paga mensile €1.348,88 2 ore str.Magg. 25% €19, 49 10 ore str.Magg. 30% €101,36 Premio Produttività <u>€200,00</u> Totale Competenze €1.669,73		
	<i>Senza Detassazione</i>	<i>Con Detassazione</i>
Ritenute previdenziali	158,48	158,48
Ritenute IRPEF	358,04	273,79
Detrazioni	358,04	273,79
Imposta secca 10%		32,09
Totale trattenute	158,48	190,57

IMPORTO NETTO	1.511,25	1.479,16 <i>DETASSAZIONE NON CON- VENIENTE PER € -32.09</i>
---------------	----------	--