

Detassazione dello straordinario “legale” e “contrattuale”

Pubblicato da: il Mon, 16 Jun 2008.

"Le diverse interpretazioni date dai CCNL non agevolano l'operazione che partirà in luglio. "

In base al DI 93/2008 dal prossimo 1° luglio è prevista la detassazione delle ore di lavoro straordinario: i datori di lavoro devono perciò tassare separatamente le prestazioni straordinarie effettuate dai dipendenti. Il compito appare tutt'altro che semplice da mettere in pratica, soprattutto perché lo straordinario viene interpretato e gestito in maniera non uniforme dai diversi contratti collettivi e, all'interno di questi, dai datori di lavoro. Il dubbio interpretativo che si è sollevato riguarda la questione di individuare a quali prestazioni applicare il beneficio della detassazione.

Il richiamo al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 potrebbe far pensare che l'intenzione del legislatore fosse quella di restringere il campo di applicazione solo allo straordinario “legale” e di escludere quello “contrattuale”, cioè quello qualificato come tale dal contratto collettivo e che, quindi, non possiede i requisiti richiesti dal decreto legislativo.

Se ciò fosse vero si rischierebbe da escludere dal beneficio fiscale molti importi che i lavoratori si trovano in busta paga che risultano qualificati come prestazioni straordinarie, ma che in realtà non sono tali.

Accanto alla definizione “legale” di lavoro straordinario, come detto, ce ne sono molte altre derivanti dai singoli contratti collettivi. Per esempio, il contratto degli elettrici definisce normale l'orario di lavoro di 38 ore e considera straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale della prestazione fissata dal Ccnl e, quindi, qualifica come straordinarie la trentanovesima e la quarantesima ora.

Per risolvere i molti dubbi interpretativi, leggendo le prossime buste paga, si dovrà, prima di tutto, stabilire quali importi possono definirsi legati al lavoro straordinario “effettuato ai sensi del Dlgs 66/2003” e quindi rientranti nel campo di applicazione del decreto legge n. 93/2008. In tal modo, le imprese si troveranno a dovere gestire le altre ore di lavoro eccedenti quello normale, stabilite dai vari Ccnl, in maniera diversa e con una diversa disciplina fiscale.

da <http://www.consulentidellavoro.it>