


 CERCA


Il Blog di Paolo Stern

Home Profilo Pubblicazioni Contatti Archivio

Postilla » Lavoro » Il Blog di Paolo Stern » Amministrazione del personale » Straordinari, notturno, turni: le regole per non sbagliare la tassazione

22 ottobre 2010

Straordinari, notturno, turni: le regole per non sbagliare la tassazione

[Tweet](#) [Mi piace 9](#) [Share](#)

Ci siamo arrivati. La via è stata un po' tortuosa ma, come si sa, spesso il fine giustifica i mezzi. Le buste paga degli italiani saranno un po' più pesanti a parità di costo del lavoro, chi rinuncerà un po' al proprio introito è il socio occulto, il fisco. Questa in sintesi la conseguenza dell'accelerazione che ha avuto il tema della "detassazione dei premi" da agosto ad oggi.

Alla luce delle nuove disposizioni di prassi (risoluzioni e circolari Agenzia Entrate e Welfare), pur in condizione di immutabilità delle norme di legge, tutto ciò che è direttamente o indirettamente riconducibile a produttività e redditività dell'impresa è soggetto a tassazione separata ed agevolata.

Tra le voci soggette a tassazione agevolata vorrei soffermarmi sulle tre che destano maggiori perplessità: straordinari analitici, lavoro notturno, indennità di turno.

Straordinari: dice la circ. 47/E "In base alla normativa vigente lo straordinario agevolabile è, quindi, solo quello per il quale sussista un vincolo di correlazione con i parametri di produttività. Il vincolo può sussistere sia nell'ipotesi di straordinario cosiddetto «forfetizzato», reso dai dipendenti che non sono vincolati dall'orario di lavoro, sia per le altre tipologie di prestazione straordinaria di lavoro.". Ottimo! C'è da chiedersi quale possa essere il caso contrario. Esiste un datore di lavoro che paga straordinario per chattare su facebook? Non credo. Tant'è. In base all'interpretazione di prassi ciò che è uscito dalla porta il 31/12/2008 rientra dalla finestra oggi. Per essere operativi: tutto lo straordinario è soggetto a tassazione agevolata, l'unico onere è quello di dimostrare la connessione con la produttività, come? Basta un qualunque documento (comunicazione al lavoratore, circolare in bacheca, nota condivisa con le OOSS, ecc..) il cui l'imprenditore attesti ciò.

Lavoro notturno: in questo caso Agenzia Entrate ribadisce come possano rientrare nello speciale regime di tassazione: 1 le somme erogate per il lavoro notturno ordinario in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, 2 l'eventuale maggiorazione spettante per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate in orario notturno.

La detassazione della retribuzione per orario ordinario notturno vale sia per lavoratori "notturni" che per lavoratori "diurni" che occasionalmente prestino lavoro ordinario di notte (vallo a spigare al portiere diurno di un albergo che è meno utile alla baracca del collega di notte che generalmente dorme!!). Anche in questo caso la

4 settimana, 1167, 2113, accessorio, apprendistato, art. 18, atipico, badanti, certificazione contratti, colf, collegato lavoro, conciliazione, crisi, crocifisso, diritti lavoratori, discriminazione, enciclica, extracomunitari, flessibilità, formazione, giustizia lavoro, impugnativa licenziamento, inflazione, lavoro nero, libro unico, licenziamenti, papa, posto fisso, precario, protezione lavoratori, qualificazione delle imprese, recessione, responsabilità sociale, sacconi, salari, sanatoria, sanzioni disciplinari, secondo livello, sicurezza,

connessione con la redditività e/o produttività deve essere provata dall'impresa. Vale sul punto quanto evidenziato per lo straordinario.

Lavoro su turni: in questo caso già la circ. 59/2008 diceva che "l'organizzazione del lavoro a turni costituisce di per sé una forma di efficienza organizzativa." e la 49/2008 "gli elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa non devono dunque essere necessariamente nuovi e innovativi rispetto al passato." Pertanto tutte le maggiorazioni o indennità legate alla turnazione di lavoro devono considerarsi utili per la tassazione agevolata. Anche nel caso in cui la turnazione non sia un miglioramento di produttività ma costituisca un obbligo operativo per l'azienda (cliniche, trasporto pubblico ecc..) Stando al tenore delle affermazioni ricordate da parte dall'AE dovremmo proprio rispondere affermativamente (sia pure con qualche perplessità).

A chi si chiede perché tutto questo e perché proprio oggi mi viene da rispondere: ragiona su quanto sta succedendo in tema di riorganizzazione degli orari di lavoro in azienda ad opera della contrattazione di II livello (Pomigliano ci ricorda qualcosa ...?) anche tenendo d'occhio l'evoluzione dell'art. 53 della L. 122/10 (decontribuzione sui premi individuali per il 2011) e forse il quadro di risposte può essere più chiaro. Come dicevo in apertura: il fine giustifica i mezzi!

ps. occhio, la faccenda ha effetto retroattivo dal 2008 quindi avanti con il ricalcolo delle imposte ...

ps2. se qualcuno ha voglia si vada a rileggere [il mio post del 15/01](#) ... giuro che non avevo la sfera di cristallo!

Lecture: **34366** | Commenti: **100** |



100 Commenti a "Straordinari, notturno, turni: le regole per non sbagliare la tassazione"



1. **stefano** scrive:

Scritto il 24-10-2010 alle ore 07:53

non crede che sarebbe stato meglio fare una modifica alla legge per modificare la tassazione sugli straordinari?



2. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 25-10-2010 alle ore 09:17

che dire stefano ... sicuramente sarebbe stata una strada auspicabile ma forse, viste le difficoltà parlamentari del periodo, sarebbe stata una via un po' più travagliata. comunque hai ragione ... c'è molta confusione sotto il cielo!



3. **Simone** scrive:

Scritto il 25-10-2010 alle ore 17:06

sindacati, sistemi di gestione sicurezza, tradizione, transazione, Tremonti, **welfare**

PER APPROFONDIRE [VAI ALLO SHOPWIKI](#) ▶



NOVITA'

[eBook - Decreto Dignità. Come cambia il mercato del lavoro](#)

Rausei Pierluigi

Editore: **lpsoa**

Anno: 2018

Versione eBook

€ 19,90 +IVA



[Codice del lavoro](#)

Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio

Editore: **lpsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 50,00 (-15%) € 42,50



[Busta paga in pratica](#)

Cerioni Dimitri, Pappalardo Fabio,

Ercoli Andrea

Editore: **lpsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 60,00 (-15%) € 51,00



[LAVORO E PREVIDENZA: Carta + Digitale Formula Sempre Aggiornati \(in abbonamento\)](#)

€ 238,00 +IVA (-50%) € 119,00 +IVA



[Paghe e contributi 2018](#)

AA.VV.

Indicitalia .

Editore: **lpsoa**

Anno: 2018

Buonasera,
ritengo interessante il discorso sulla "differenza" tra il portiere diurno e notturno. Secondo lei potrebbe essere utile, al nostro fine, un comunicato nel quale si rammenta ai portieri notturni che nel caso in cui si presenti la necessità sono in grado, per capacità e competenza, ad accogliere e quindi a vendere le camere, durante l'orario di servizio, mansione che normalmente di giorno è svolta dai colleghi della reception. Se per uscire dal 66/2003 dobbiamo fare questo....

4.  **laura scrive:**

Scritto il 25-10-2010 alle ore 23:27

riprendendo il commento di andrea le chiedo se è necessario produrre evidenze oggettive per certificare la correlazione tra lavoro notturno e risultato immediatamente conseguito?

5.  **Paolo scrive:**

Scritto il 26-10-2010 alle ore 11:18

Buongiorno,
semberebbe acclarato che per poter detassare il lavoro straordinario sia sufficiente produrre una dichiarazione del datore di lavoro attestante la correlazione tra aumento della produttività e incremento delle ore lavorative. Considerato che in qualità di sostituto d'imposta, il datore di lavoro è responsabile in caso di accertamento/contestazione ad opera dell'Agenzia delle Entrate, mi interrogo su quali elementi il medesimo debba produrre all'Amm.ne Finanziaria, per dimostrare tale correlazione.

6.  **luigi scrive:**

Scritto il 26-10-2010 alle ore 11:29

"l'unico onere è quello di dimostrare la connessione con la produttività, come? Basta un qualunque documento"

...Ma tra qualche anno occorrerà che sia d'accordo anche un Ispettore ?....

Non è forse un regalo al lavoratore a rischio e pericolo del datore di lavoro...?

Meglio continuare con regole bizantine mai semplici o "rassegnarsi" a regole un pò sempliciotte come quelle di paesi sottosviluppati del Nord Europa come Francia e Germania?

7.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 27-10-2010 alle ore 14:25

simone sicuramente maggiore è l'aggancio ad un effettivo incremento di produttività aziendale e meglio è. io avevo utilizzato il paragone (portiere notturno e diurno) come paradosso proprio per evidenziare un

ANNO: 2018
Versione carta
~~€ 85,00~~ (-10%) € 76,50



[Privacy](#)

Soffientini Marco

Editore: **lpsa**

Anno: 2018

Versione carta

~~€ 70,00~~



[Previdenza 2018](#)

Chiarluce Antonio

Editore: **lpsa**

Anno: 2018

Versione carta

~~€ 119,00~~ (-10%) € 107,00



[Guida alle Paghe](#)

Brisiani Massimo

Editore: **lpsa**

~~€ 230,00~~



[Lavoro 2018](#)

AA.VV.

Indicitalia .

Editore: **lpsa**

Anno: 2018

Versione carta

~~€ 119,00~~ (-10%) € 107,00



[Dirigenti e giusta causa](#)

Ripa Alessandro

Editore: **lpsa**

Anno: 2017

Versione carta

~~€ 45,00~~ (-14%) € 38,50

trattamento fiscale diverso a parità di mansione. nel tuo caso specificare un contenuto professionale diverso, nel caso di maggior utilità nel turno notturno, facilità di molto i ragionamenti.



8. [Paolo Stern](#) scrive:

Scritto il 27-10-2010 alle ore 14:29

Laura il documento è necessario (il datore di lavoro deve certificare la correlazione con l'utilità aziendale) ma visto che il contenuto del medesimo non è in alcun modo sindacabile da terzi il giustificativo è solo da tenere a gli atti. in teoria potrebbe essere anche prodotto al momento della richiesta in fase di accertamento ... non tentiamo troppo la sorte però!



9. [Paolo Stern](#) scrive:

Scritto il 27-10-2010 alle ore 14:32

caro omonimo Paolo, mi collego a quanto già indicato a laura. visto che l'art. 41 della costituzione non è cambiato (per ora!) l'imprenditore è l'unico che può valutare se stesso e la sua organizzazione e pertanto considerare o meno utile alla redditività generale dell'impresa una certa attività. un elemento importante è che la correlazione non debba essere diretta alla prestazione ma che la stessa prestazione concorra in GENERALE alla redditività dell'impresa



10. [Paolo Stern](#) scrive:

Scritto il 27-10-2010 alle ore 14:35

luigi, sante parole. io ho provato ad affermare che il fine giustifica i mezzi, ma certo che sarebbe stato meglio che i mezzi fossero chiari e incontestabili. fuor di ipocrisia bisognava dire: c'è la crisi? non partono i consumi interni? diamo soldi ai lavoratori senza incidere sul costo del lavoro sterilizziamo a fini fiscali e contributivi le componenti variabili del salario! troppo semplice per essere italia.



11. [Massimiliano Tavella](#) scrive:

Scritto il 27-10-2010 alle ore 17:18

Carissimo Paolo, a mio avviso l'analisi dovrebbe partire dall'organizzazione aziendale e non dalla mansione del lavoratore.

12.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 29-10-2010 alle ore 13:27

grazie dell'intervento massimiliano.
nel mio commento 7 infatti evidenziavo come non fosse necessario rilevare un contenuto diverso delle mansioni per determinate una maggiore produttività. è vero anche, come sostiene simone, che la correlazione tra organizzazione dell'impresa, sua produttività, e contenuto operativo della mansione sia strettissima.

13.  **Vincenzo** scrive:
Scritto il 2-11-2010 alle ore 17:06

Ubi lex voluit dixit.
Se il legislatore avesse voluto consentire la detassazione degli straordinari avrebbe prorogato anche la lettera a) dell'art. 2 del DL 93/2008, così come ha prorogato la lettera c).
Tutto il resto è "aberrazione giuridica". Se lei fosse il giudice, e come tale tenuto a giudicare in base alla legge (qui è consentita sicuramente la "interpretazione letterale della norma") e non ad una circolare amministrativa, si sentirebbe di includere lo straordinario nella detassazione?

14.  **antonello** scrive:
Scritto il 5-11-2010 alle ore 22:14

vorrei esprimere un'opinione circa il commento 13 di vincenzo. lui ha ragione ... ma in che paese vive?
E' chiaro che il passaggio legislativo sarebbe stata la soluzione migliore ma sarebbe stato possibile?
Vuole scommettere Vincenzo che uscirà (già lo ha dichiarato Tremonti) una manovra sul 2011 che chiarirà la vicenda? Credo, per riprendere il leit motiv del post, che il fine giustifichi i mezzi.

15.  **Raffaele** scrive:
Scritto il 8-11-2010 alle ore 01:04

A dire il vero, Antonello, la manovra c'è già ed è la cosiddetta "manovra d'estate" approvata definitivamente alla fine di luglio, quel DL n. 122/10 che all'art. 53 prevede per l'anno prossimo (oltre alla decontribuzione) la detassazione su quelle somme che hanno comportato incrementi di produttività, efficienza organizzativa, ecc. ma – e questa è la novità – erogate in attuazione di un contratto di II livello, territoriale o aziendale che sia. Un tale intervento normativo riconduce l'applicazione della detassazione sotto il principio di certezza ed oggettività che un sistema fiscale degno del nome dovrebbe sempre soddisfare. Per il presente, invece, si ha l'impressione che quanto si sia determinato a seguito della Risoluzione 83/E e della Circolare 47/E possa definirsi, senza timore d'esagerare, una vera e propria aberrazione interpretativa! E non tanto per il rango della fonte, ma piuttosto perchè, lasciando al datore di lavoro la facoltà di stabilire in base ad una valutazione "soggettiva" se quella determinata somma corrisposta al lavoratore è legata o meno ad un incremento di una qualche performance economica, non risponde a quell'oggettività a cui il sistema dovrebbe

essere informato. L'impresa, infatti, non è tenuta a dimostrare con un riscontro oggettivo (e quindi generalmente valido) nè se l'incremento c'è stato nè in che modo la prestazione lavorativa "detassabile" sia correlata a tale incremento: basta una semplice dichiarazione in cui si attesti che una qualche correlazione c'è stata, ma non è dato sapere come, perchè e – soprattutto – in che misura! Ci rendiamo conto, ad esempio, che la stessa ora di lavoro straordinario che ha prodotto esattamente gli stessi benefici, prestata da due lavoratori con mansioni identiche e con identica situazione reddituale, rispettivamente in due aziende che svolgono la medesima attività e presentano gli stessi risultati economici, potrebbe venire detassata ad uno e non all'altro? E questo solo perchè il datore di lavoro del primo "dichiara" che quest'ora di straordinario ha comportato un miglioramento per l'azienda, mentre il secondo non "dichiara" nulla!

A tal proposito, una domanda per Lei, dott. Stern: il secondo lavoratore potrà fare qualcosa contro questa sorta di "discriminazione" fiscale? Potrà avanzare una qualche pretesa?

Ho, poi, un dubbio quasi amletico: cosa fare relativamente al lavoro supplementare prestato nel secondo semestre 2008 dai lavoratori part-time assunti dopo il 28 maggio 2008, qualora l'azienda dichiari che tali prestazioni siano correlabili ad incrementi di produttività? Stando alla circolare 47/E, si tratta di prestazioni la cui retribuzione è assoggettabile ad imposta sostitutiva; mentre l'art. 2, comma 1, lettera b) del DL 93/2008 (si veda anche la circolare n. 49/08), ne prevedeva l'esclusione tout court. Mi sa che ha proprio ragione: c'è molta confusione sotto il cielo!

Ringrazio e saluto.

Raffaele



16. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 8-11-2010 alle ore 13:09

antonello è pragmatico e realista anche se i dubbi rimangono.



17. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 8-11-2010 alle ore 13:32

l'analisi di raffaele è puntualissima. in merito alle evoluzioni che potrà avere l'art. 53 della L 122 attendiamo di conoscere il destino (e le modifiche) del pacchetto delle misure per lo sviluppo che confluiranno nel disegno di legge di stabilità. Il ritorno alla detassazione degli incentivi premiali unicamente se contenuti in accordi di II livello mi sembrerebbe una limitazione troppo forte (nel 2008 agenzie entrate e welfare battagliarono non poco sul punto) che contrasterebbe con quanto sin qui detto e taglierebbe fuori le micro imprese prive di contratti territoriali. ma ho smesso da tempo di fare previsioni!

circa i PT, nella totale assenza di indicazioni generali, in ossequio al principio della prudenza manterrei lo spartiacque del 28/05/08.



18. **Vincenzo** scrive:

Scritto il 8-11-2010 alle ore 15:35

Dott. Stern, non vuole proprio assumere le funzioni di giudice e decidere la causa di cui al post n. 13?
E l'invito vale anche per Antonello.
Il datore di lavoro è stato messo tra l'incudine (la legge) ed il martello (le pretese dei dipendenti).
Più che pragmatismo vedrei superficialità.

19.  **Simone scrive:**

Scritto il 9-11-2010 alle ore 18:32

Buonasera Paolo,

ci siamo incontrati al convegno. So benissimo che non è questo il sistema adatto per mettermi in contatto con te e per questo ti chiedo scusa anticipatamente. Volevo soltanto rappresentarti che il problema di cui ti ho fatto cenno è risolto dal messaggio INPS numero 16246 del 18/06/2010, il quale stranamente però non viene pubblicato negli atti ufficiali dello stesso istituto.

20.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 9-11-2010 alle ore 19:24

vincenzo anche se nelle mie corde non c'è proprio l'attività giudicante (credo quella stia nel DNA) non mi sottraggo all'invito.

se fossi nel giudice andrei a verificare il corretto comportamento del sostituto d'imposta e, posto che tutte le indicazioni di prassi inquadrano il problema della riduzione della tassazione in relazione ad un'utilità/reddittività aziendale quindi un parametro oggettivo (inteso x tutti) e non soggettivo (inteso ad personam), un comportamento differenziato potrebbe palesare o errori nell'applicazione della norma ovvero un atto discriminatorio nei confronti di qualche lavoratore. entrambe le circostanze sarebbero da censurare. purtroppo, e questo non è nemmeno il caso più eclatante, il comportamento e le scelte del datore di lavoro / sostituto d'imposta hanno enormi ripercussioni sulla quotidianità del lavoratore. per non andare lontano e rimanere in tema: che mi dici dei premi individuali così come previsti dalla normativa del 2008? uno stesso emolumento può assumere diverse rilevanze fiscali in relazione al suo nomen juris. se a te concedo un premio paghi il 10% e se a te erogo una indennità aggiuntiva paghi almeno il 23? illegittimo? direi di no. non voglio fare il liberista nè mi reputo un chiago boy, però ricordo che il rapporto di lavoro è rapporto tra singoli che ne determinano, nei rispettivi ruoli, ogni tipo di ricaduta (bhe ... quasi) assumendosene ciascuno le rispettive responsabilità. e il giudice? riscontra che non ci sia stata discriminazione o elusione ... tutto il resto si chiama contratto.

21.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 9-11-2010 alle ore 19:25

simone come dicevo nell'incipit il fine giustifica i mezzi ... sono contento che abbia risolto la tua questione

22.  **Maurizio scrive:**

Scritto il 22-12-2010 alle ore 16:53

Caro Paolo,
sono un operaio di una fabbrica chimica che da sempre lavora a ciclo continuo su tre turni.
La mia azienda ha deciso di non riconoscere a nessun lavoratore turnista l' aliquota sostitutiva al 10% sul lavoro notturno, motivando tale decisione sul fatto che la tipologia del nostro lavoro non porta nessun incremento di produttività e tanto meno è innovativo rispetto al passato.
Secondo me in base alle circolari n° 49 e 59 del 2008 che ha citato nell' articolo sono indicative che abbiamo diritto ad avere una busta paga più "grassa" di quelle sudate fino ad oggi.
Nel porle distinti saluti, le auguro un buon natale.

23.  **Vincenzo scrive:**

Scritto il 22-12-2010 alle ore 19:50

Esamini attentamente il testo della legge: LA LEX DICE "...le somme erogate in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa."
La rilegga bene e poi dica se il suo datore di lavoro ha preso una decisione corretta o meno.
Il giudice conosce solo la legge; la circolare ha valore solo per gli Uffici e solo pro-tempore.
La circolare è frutto di una interpretazione di tipo "politico"; chi mi dice che in futuro una altra circolare non possa dare una interpretazione diversa e più conforme alla lettera della legge?

24.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 23-12-2010 alle ore 15:05

Maurizio e Vincenzo sono 2 facce dello stesso problema. La posizione di Vincenzo è chiarissima e l'ha ben argomentata nei suoi interventi. riscontro però che nessun giudice può mai sindacare un comportamento datorile se questo è conforme ad indicazioni di prassi ministeriale o dell'agezia delle entrate.
veniamo all'annosa questione: chi decide se una prestazione è utile o meno alla produttività? risposta: solo il datore di lavoro. in questo senso è da leggere l'intervento della risoluzione 130/E della agenzia delle entrate che testualmente ricorda:"In tutti i casi (lavoro straordinario, notturno, a turni, premi di produttività),come precisato anche con la richiamata circolare n. 47 del 2010, la disciplina agevolativa si rende applicabile a condizione che il perseguimento della finalità di incremento di produttività trovi riscontro in un'attestazione del datore di lavoro. Questa deve essere effettuata con un'esplicita dichiarazione da apporre nello spazio riservato alle annotazioni della certificazione CUD. Tale attestazione è condizione di per sé sufficiente a provare l'esistenza della finalità di incremento della produttività richiesta dalla norma". non mi sembra ci siano altre considerazioni da aggiungere.

a tutti i frequentatori del blog cari auguri di buon natale.

25.  **Vincenzo scrive:**

Scritto il 23-12-2010 alle ore 15:20

Non è proprio vero che nessun giudice potrà occuparsi della questione, visto che siamo in uno stato di diritto; Vi porto due esempi:

- 1) Agenzia Entrate tra un anno cambia interpretazione. Oppure un verificatore decide che le circolari in merito al concetto dell'incremento della produttività non sono che "aria fritta" e procede al recupero contro il datore di lavoro.
 - 2) Il lavoratore chiede i danni al datore di lavoro che non gli ha applicato la detassazione.
-

26.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 23-12-2010 alle ore 16:38

Vincenzo capisco le perplessità ma come sai i comportamenti imprenditoriali che seguono le risposte a quesiti, ad interpellazioni dell'agenzia non sono in alcun modo censurabili.

quindi stiamo tranquilli e non ipotizziamo scenari critici. È vero però che ove, come nel caso di Maurizio (23), il datore di lavoro non applichi la tassazione agevolata può trovarsi situazioni di disagio interno da parte dei lavoratori.

consiglio di seguire la vicenda Fiat che, come ho più volte avuto modo di commentare, è la vera ispiratrice della manovra. Marchionne sta chiudendo una difficile trattativa con 2 armi: investimenti e detassazione.

27.  **Vincenzo scrive:**

Scritto il 23-12-2010 alle ore 18:24

Beh la risoluzione 130/E è stata richiesta per lavoro notturno ed a turni nelle aziende giornalistiche e stampatrici di giornali. Solo la risposta ha inserito la locuzione "lavoro straordinario".

Ma leggete bene la ris. 130 "l'attestazione del datore di lavoro è condizione di per sé sufficiente a provare l'esistenza della finalità di incremento di produttività". Ma si pensi al caso in cui sia evidente un decremento della produttività? Il datore di lavoro deve fare una "attestazione falsa"?

Se la legge avesse voluto detassare lo straordinario avrebbe prorogato anche la lettera a) dell'art. 2 del DL 93/2008.

Nel caso di Fiat siamo in presenza di una contrattazione collettiva in cui l'incremento di produttività è oggettivo, ed è incentrata sulla turnazione.

Ma guardate che sul notturno e sui turni sono d'accordo di detassarlo. Il problema resta sullo straordinario in generale.

28.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 27-12-2010 alle ore 10:40

vincenzo che professione fai? il lottatore??! scherzo ovviamente anche se l'argomento darebbe pochi spunti!

partiamo dalla Fiat: la detassazione passa per turni e straordinari e costituisce un pacchetto molto appetibile per i lavoratori e le loro rappresentanze. è la prima volta che si vedono "soldi veri in tasca", un'occasione che le sigle sindacali più pragmatiche non si sono lasciate scappare. è evidente che in questo caso passa tutto per un accordo di II livello, cambia il contenitore ma non il contenuto. non c'è nessuna connessione con l'impostazione produttiva ed i risultati economici. quanti premi di risultato sono stati erogati pur registrando, da parte delle imprese, perdite economiche?

quanto alla risoluzione 130/E a mio parere chiude la vicenda. nessuno può entrare nel merito all'attestazione datorile, mancando l'obbligo della bilateralità (DL + OS) della decisione circa l'utilità ai fini della produttività economica, l'attestazione del DL è incensurabile.

caro vincenzo condivido con te che sarebbe stato meglio una modifica nelle disposizioni di legge ma questo è un Paese "bizzarro" e le regole sono scritte più che con l'inchiostro del diritto con quello della real politik.

29.  **Maurizio scrive:**

Scritto il 30-12-2010 alle ore 14:37

... oggi la mia azienda si è formalmente rifiutata di detassare ai turnisti il lavoro prestatato nelle ore notturne.

Dato che aziende limitrofe con la stessa tipologia di produzione (ciclo continuo) hanno riconosciuto ai propri dipendenti l' aliquota sostitutiva del 10%, vorrei sapere quali passi posso fare per vedere anche nel mio posto di lavoro riconosciuto tale "diritto".

Grazie e buon anno

30.  **Vincenzo scrive:**

Scritto il 30-12-2010 alle ore 15:47

caro Paolo, mi arrendo alla situazione di fatto che si è creata che supera la norma giuridica, applico la detassazione su tutto, ma proprio su tutto tutto il detassabile; mica voglio fare il Don Chisciotte.

caro Maurizio, lettera raccomandata, dovrebbe bastare. Tieni presente che il congiaglio può essere fatto anche con le retribuzioni di gennaio e febbraio 2011.

e Buon cenone a tutti..... con i soldi della detassazione..... champagne a fiumi.

31.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 5-1-2011 alle ore 13:34

vincenzo for president! hai combattuto come un leone ma hai ceduto alla real politik. se può valere qualcosa ti ribadisco la fondatezza giuridica di tutti i dibbi che ti sei fatto venire e che hai posto all'attenzione dei frequentatori di questo blog.

maurizio è difficile che tu possa trovare parlare di diritto negato. capisco bene la situazione ma da quanto ho provato ad argomentare e, stando alle indicazioni di legge e di prassi, il datore di lavoro è l'unico soggetto che può valutare o meno la connessione con la redditività e produttività delle somme erogate. nessun giudice potrebbe mai intervenire in tal senso.

attendiamo ora le indicazioni del DM che Tremonti dovrebbe emanare x capire bene le regole 2011.

32.  **domenicot** scrive:

Scritto il 15-2-2011 alle ore 15:34

Gentilissimo dott. Paolo, la prego di delucidarmi su questa questione dell'straordinario, io lavoro in un istituto di vigiliana, e nei ultimi tre anni ho effettuato 900 ore di straordinario pagando al 30%, il mio datore non vuole fare dichiarazione dicendo che non ci compete, la detassazione, ovviamente se lei può farmi capire se mi compete, anche se lui si rifiuta posso rivolgermi direttamente all'ufficio dell'entrate, o perdo tutto, se e legge, può il datore rifiutarsi di farmi riavere i mie soldi grazie

33.  **Giovanni** scrive:

Scritto il 12-3-2011 alle ore 12:03

Ritengo la legge 83/2010 e le 47/E 48/E come delle vere truffe ai danni dei dipendenti in quanto assoggettano la detassazione delle somme percepite in orari ordinari e straordinari notturni alla arbitraria volontà dei datori di lavoro di dichiarare tali somme collegate a incrementi di produzione e redditività; faccio presente che nelle aziende con più di 15 dipendenti i sindacati hanno tenuto riunioni di base dentro di esse e i lavoratori hanno cominciato a percepire le somme dovute già con le buste paga di gennaio senza che dovessero sforzarsi neanche di chiederle, in quelle con meno di 15 dipendenti non si è vista nemmeno l'ombra di un sindacalista. Perché non mettere sullo stesso piano i due soggetti e permettere al dipendente, con un autocertificazione di cui si assume la responsabilità, di dichiarare lui stesso il collegamento tra le somme percepite di notte e l'incremento di produttività? Il datore di lavoro è più datore di stipendio perché il lavoro è un lessema sconosciuto alla sua memoria, e polemiche a parte, se dopo aver fatto la raccomandata con ricevuta di ritorno il datore di lavoro si rifiuta di certificare le somme, cosa si fa, una vertenza sindacale? Con quali risultati, una contesa giudiziaria che vedrà come unico esito il rendere impossibile la vita lavorativa di quel dipendente che si è imbarcato in questa operazione di salvaguardia dei diritti? Più che fare causa al datore di lavoro perché gli ha negato la detassazione bisognerebbe fare causa allo stato per danni morali derivanti da sperequazione fiscale iniqua e spregevole perché certifica il dominus dell'imprenditore. Il dipendente ha i mezzi cognitivi e razionali per certificare lui stesso se esiste o no tale relazione, facciano allora un ddl per cui le aziende che non hanno concesso la detassazione subiscano pesanti sanzioni pecuniarie se nel 2008-2009-2010 hanno avuto un crescita marginale del fatturato anche solo di un euro con lavoratori notturni alle loro dipendenze. Ripeto, è uno schifo!

34.  **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 16-3-2011 alle ore 19:11

non si può dire che giovanni giochi di fioretto! ha preso la katana e ci ha dato giù violentemente. il ragionamento è, a mio modo di vedere, parzialmente condivisibile. che sia il datore di lavoro a certificare la "produttività" della prestazione dei suoi collaboratori, visto che ne è il beneficiario, mi sembra scontato. il problema è che, visto che non ne ha un vantaggio diretto, potrebbe non essere a ciò interessato. mi sembra una ipotesi marginale ma ci può stare. condivido che si è scelta una via tortuosa x dare un vantaggio competitivo al II livello di contrattazione. sarebbe stato più opportuno agire in una modalità diversa, individuo 2 possibilità:

1) riprendere le previsioni del 2008, ossia si riducono le tasse se esiste una specifica tipologia di prestazione (straordinario, notturno, turni, premi) sia che detta prestazione sia riferibile ad orario di lavoro che a incentivi. avere ricondotto tutte le voci a criteri di efficientamento e produttività ha creato, e crea, non pochi problemi e tante incertezze. in questo caso non era però necessaria la presenza di un contratto di II livello.

2) lasciare tutto alla contrattazione di II livello. in questo caso le parti andavano a definire gli elementi variabili che divenivano, senza bisogno di ulteriori condizioni, assoggettati a tassazione agevolata. il datore di lavoro non doveva più certificare nulla. se era nel II livello era detassato, punto e basta.

2)



35. **Giovanni scrive:**

Scritto il 17-3-2011 alle ore 19:09

Gentile Sig. Stern, la ringrazio per la risposta ma al momento mi trovo in una problematicità che le sue due ipotesi, prevedendo soluzioni a livello legislativo, non mi aiutano nella tempistica ristretta in cui devo operare. Cosa fare se il datore di lavoro risponde picche alla mia raccomandata con la richiesta di certificare le somme percepite nel 2008-2009-2010 in orari notturni ordinari e straordinari? Una vertenza sindacale, una causa civile, cosa? Faccio presente che io avevo una scrittura privata dell'ufficio buste paga che indicava le somme da me percepite nel triennio indicato negli orari notturni ordinari e straordinari, ma che l'azienda non ha ovviamente firmato richiamandosi ai protocolli 47/E e 48/E per la connessione con l'incremento di produttività e redditività. I consulenti del lavoro hanno dissuaso le aziende con meno di 15 dipendenti a firmare queste certificazioni per paura di controlli fiscali o che il peso della detassazione cadesse, anche solo parzialmente, su di loro, mentre nelle aziende con più di 15 dipendenti i sindacati hanno avuto gioco forza facilmente (cooperative, strutture sanitarie private, ecc...). A giugno scade il termine della dichiarazione dei redditi, ci sono centinaia di persone messe come me, i sindacati non aiutano perché ripeto ripeto ripeto fino alla noia siamo dipendenti di aziende con meno di 15 dipendenti, mi dica lei cosa devo fare?



36. **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 18-3-2011 alle ore 10:13

capisco l'accorato appello di giovanni. dietro la detassazione girano un bel po' di soldi e di risparmi fiscali che potrebbero rimanere nelle tasche del lavoratore.

i sindacati però, in questo caso, c'entrano poco. solo dal 2011 è prevista la sottoscrizione di specifico accordo di II livello x dar vita alla riduzione del prelievo fiscale sulle variabili incentivanti. la situazione investe esclusivamente il DL che, proprio perché sostituito d'imposta, ha l'obbligo di applicare con attenzione le norme fiscali. se sbaglia paga!

il punto è proprio questo: viste le incertezze normative, il balletto di circolari, ci possono essere DL, sia

piccoli che grandi, che, non vedendo con chiarezza la situazione, non se la sentano rischiare o non considerino gli emolumenti erogati rientranti nelle previsioni legali. il pallino è in mano al DL che, erogando lui gli importi, può valutarne la conformità o meno ai requisiti previsti dalla legge.

quanto ai consulenti del lavoro non mi sembra esista la posizione da te evidenziata. anzi. in più di una occasione ci siamo (facendo parte della categoria) espressi sollecitando interpretazioni rigorose ma non restrittive della norma.

Io so che anche in questo caso non ti ho fornito istruzioni dell'uso efficaci per risolvere il problema ma nessuno può obbligare il tuo DL ad assumere comportamenti rientranti nella sfera di autonomia imprenditoriale, di per se insindacabile. quindi ... prova a parlare con il consulente del lavoro, lo stesso saprà ben interpretare la norma e comunque potrà riferirsi alle indicazioni generali fornite dalla nostra fondazione studi:

http://www.consulentidellavoro.it/pdf/fondazionestudi/circolare_fs_12_2010.pdf

37.  **Giovanni scrive:**

Scritto il 20-3-2011 alle ore 11:52

Gentile Sig. Stern la ringrazio per la risposta, sinceramente ero pessimista fin dall'inizio sull'esito di questa spinosa vicenda e non avevo torto. La mia compagna che lavora a turni in una struttura sanitaria percepisce la detassazione, io che lavoro in un albergo prugne secche, e quando ne parliamo non riusciamo a far fiorire sui nostri volti nemmeno un riso amaro di consolazione. Di certo le posso assicurare che la consulente del lavoro del titolare dell'impresa dove lavoro ha fortemente sconsigliato di applicare tale regime agevolativo, probabilmente per i motivi da lei indicati. Ad ogni modo, mi chiedo a cosa pensasse il fantomatico legislatore di questa norma, non gli è balenato che poteva realizzarsi una dicotomia di trattamento fortemente discriminante tra categorie di lavoratori in settori diversi la cui applicazione del regime privilegiato si basava esclusivamente su rapporti di forza a loro estranei piuttosto che sui parametri indicati dai protocolli? Dissento sul ruolo dei sindacati, hanno fatto sentire la loro voce solo in certi contesti, ma l'hanno fatto e con risultati. E adesso un appello, se si può: gradirei molto sentire l'opinione, se esiste e legge questo blog degno di nota e considerazione, di un lavoratore alberghiero turnante, ovviamente settore ricevimento clienti, la cui azienda gli HA concesso la detassazione. Uno, almeno in Italia, ci sarà? Se si legge questo messaggio è pregato di farsi vivo.

38.  **Luigi scrive:**

Scritto il 20-3-2011 alle ore 12:20

Quando verranno abolite le pletoriche agevolazioni fiscali/previdenziali l'Italia entrerà in Europa, le aziende risparmieranno alla grande e i lavoratori avranno gli stipendi a livello europeo. Ma prima bisognerà che in Parlamento seggano ingegneri o chimici, non commercialisti o avvocati bizantini. Ma da troppi anni il cammino è inverso e le leggi abbandonano i criteri della ragione per avvicinarsi a quelli tribali dei nostri fratelli d'Africa.

39.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 23-3-2011 alle ore 09:35

giovanni, professionalmente gestisco il personale di una importante catena alberghiera. ritengo che mai come in questo settore il lavoro straordinario, festivo e notturno sia strettamente connesso a criteri di produttività e qualità del servizio. la catena che assisto ha proceduto all'applicazione integrale di tutta la normativa sulla detassazione. spero di aver dato risposta al suo appello.

ps

aggiungo che per il 2011 le OOSS presenti nei vari alberghi si sono rese disponibili per la definizioni di accordi di II livello.



40. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 23-3-2011 alle ore 09:37

che dire luigi ... meglio ingegneri e chimici rispetto a commercialisti ed avvocati? forse. direi che l'unio soggetto che dovrebbe decidere debba essere il popolo sovrano. o no?!



41. **luigi** scrive:

Scritto il 23-3-2011 alle ore 23:20

Il popolo è sovrano quando è libero, quando usa la ragione, lo studio, l'esperienza. Qui la ragione è un handicap, lo studio lo compra il papà, l'esperienza non serve. Il popolo è quindi schiavo del padrone di turno, ... che ne riconosce ovviamente la sovranità.

E purtroppo ormai quelli che lottano per cambiare sono sempre di meno, perchè chi può toglie il disturbo e cambia paese..ha capito che non serve insistere..si andrà avanti fino allo sfascio...tanto pagherà il popolo sovrano.



42. **Peppe** scrive:

Scritto il 24-3-2011 alle ore 12:21

Egregio Dottore, Le porgo il seguente quesito:

Se il datore di lavoro non versa con regolarità il fatidico 1001, può applicare la detassazione?
SLT



43. **Peppe** scrive:

Scritto il 24-3-2011 alle ore 13:45

... e aggiungo, se nonostante il mancato versamento del 1001, il bilancio risulta essere positivo, esistono degli indici o dei parametri ufficiali per valutare la situazione economica dell'azienda, e se si tale valutazione da chi deve essere effettuata. Sicuramente non credo dall'ufficio del personale! Mi potrebbe suggerire un iter appropriato da parte del sostituto per non sbagliare, ma non delle voci da

detassare. perchè finalmente si è capito che vanno stabilite con le OO.SS., ma per verificare il presupposto (...legato all'andamento economico dell'azienda) che un DL deve verificare prima di pervenire all'accordo.

44.  **Giovanni** scrive:

Scritto il 24-3-2011 alle ore 19:59

Gentile Sig. Stern, devo dire molto fortunato il personale della catena alberghiera da lei gestita, sarei curioso di sapere se la Federalberghi ha fornito indirizzi di comportamento per la detassazione, ma credo che la discriminante sia il numero di dipendenti e la volontà del DL, e niente di più. Scusate l'ignoranza, ma se per OOSS intendete le organizzazioni sindacali, dove lavoro io nemmeno l'ombra. Domanda: nel 2006 l'azienda dove lavoro propose a tutti i dipendenti dei target di fatturato da raggiungere collegati a dei premi di produzione individuali, fogli firmati e conservati da entrambe le parti. Sarebbe questo un valido argomento da controbattere al diniego di riconoscere la detassazione, o anche questa è aria fritta? Sillogismo vorrebbe che se si è raggiunto il fatturato indicato dal protocollo indicato dall'azienda (indipendentemente dall'erogazione del premio perché sinceramente non ricordo se ci fu oppure no) nell'anno indicato, allora a questo risultato ha contribuito il lavoro dei dipendenti, e quindi anche il lavoro notturno, quindi il lavoro notturno dovrebbe fruire della detassazione, nespà?

45.  **Giovanni** scrive:

Scritto il 26-3-2011 alle ore 02:28

Gentilissimo dott. Paolo, la prego di delucidarmi questa questione dello straordinario, io lavoro in un istituto di vigilanza da 11 anni e nei ultimi tre anni ho effettuato circa 900 ore di straordinario tra notturno e diurno pagando al 30%, il mio datore non vuole fare dichiarazione dicendo che non ci compete la detassazione... se lei può farmi capire se mi compete, anche se lui si rifiuta posso rivolgermi direttamente all'ufficio dell'entrate, o perdo tutto, se è legge, può il datore rifiutarsi di farmi riavere i mie soldi grazie

46.  **Giovanni** scrive:

Scritto il 26-3-2011 alle ore 02:37

mi segnali la linea da seguire per ottenere questo rimborso prima di ogni altra scadenza, che per noi comuni mortali sarebbe una vincita economico morale grazie.

47.  **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 27-3-2011 alle ore 17:04

Peppe il mancato versamento delle ritenute fiscali (1001) non ha nulla a che vedere con la detassazione dei premi. nel senso che sono due argomenti che non si intersecano mai. quindi nessun problema in merito.

in materia di voci agevolate direi che se dai un'occhiata a questo blog le trovi tutte. per il 2011 serve un accordo sindacale a monte. non basta più solo la volontà del DL. dopo l'accordo del settore industriale stanno chiudendosi una serie di accordi territoriali che avranno funzione di "copertura" anche per le piccole aziende o comunque quelle senza rappresentanza sindacale interna



48. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 27-3-2011 alle ore 17:10

giovanni 1 (intendo quello del quesito 44). l'aver raggiunto un target è segno evidente di incremento di produttività quindi potrebbe essere un'evidenza palese. non va bene l'anno che, secondo quello che scrivi, è il 2006.

per il 2011 vedrai che federalberghi e le OOSS (significa organizzazioni sindacale hai indovinato!) chiuderanno quanto prima accordi territoriali. per il passato è tutto nella disponibilità del DL, è l'unico che può valutare la propria situazione e dichiarare che determinate voci hanno contribuito a raggiungere i "sospirati" livelli di qualità, produttività, efficienza ecc... . nessuno potrà sindacare la dichiarazione del DL che, ripeto, è l'unico (art. 41 costituzione) che può organizzare e valutare l'andamento della sua azienda.



49. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 27-3-2011 alle ore 17:18

giovanni 2 (quesito 45) tomo ad affermazioni già fatte: il DL valuta se le somme erogate sono connesse alla produttività, qualità, efficienza aziendale, e di conseguenza attiva o meno la detassazione. per il 2011 oltre a ciò dovrà essere presente un accordo sindacale di II livello.

prima considerazione sulle ultime domande: in un'azienda privata è possibile ipotizzare un lavoro straordinario non connesso alla produttività ed alla redditività aziendale? devo ancora conoscere un'azienda che paghi ore di straordinario per andare su facebookK!!! quindi l'auspicato link straordinari / detassazione dovrebbe essere nell'ordinaria valutazione della cose....

seconda considerazione sulle ultime domande: è più che evidente che se il legislatore voleva "fare casino" (scusate il termine non proprio tecnico) c'è riuscito in pieno ... non bastano le buone intenzioni bisogna che le norme siano basate sulla chiarezza operativa altrimenti anche le riforme più innovative si schiantano sul muro della burocrazia e dei formalismi.



50. **Thomas Rossi** scrive:

Scritto il 30-3-2011 alle ore 00:56

Gentile Dott. Stern,

innanzitutto mi scuso se questo messaggio non c'entra con l'argomento ma non so come scriverLe se non qui.

Sono incappato tramite web nel suo blog e volevo chiederLe due cose. Leggo che si occupa anche del settore turistico e alberghiero pertanto spero sia così gentile da rispondermi (o chi lo fa al posto suo in caso). Va bene anche una risposta privata alla mail indicata.

Al momento lavoro in una residenza turistico alberghiera (apart-hotel) aperta tutto l'anno, come impiegato amministrativo. L'azienda mi fornisce tutto l'anno vitto e alloggio in appartamento condiviso con altri colleghi. Ho un contratto a tempo indeterminato che lo prevede.

Visto che probabilmente lo stabile dove dormo verrà demolito/ristrutturato per far posto a nuovi appartamenti, si prospetta l'eventualità di un cambio di sede per gli uffici amministrativi e nella cittadina dove dovremmo andare, non ci sono alloggi o non previsto che ce li diano ancora.

Le due domande sono: può la ditta, giustificandosi con il cambio di sede lavorativa, non fornirmi più l'alloggio/vitto come ho da contratto? Oppure è obbligata a darmi un corrispettivo in busta paga per il mancato alloggio (su che base si calcola però?!) e per il vitto??

Vorrei sapere che ne pensa.

Grazie infinite in anticipo per la Sua risposta

Thomas Rossi

51.  **Pepe** scrive:

Scritto il 30-3-2011 alle ore 19:24

Una società di servizi, può detassare, il concetto di produttività, non è inteso nel senso stretto del termine "Produzione materiale di qualcosa". La Società che effettua un servizio, formalmente non produce niente.

Che ne pensa??

52.  **Anna** scrive:

Scritto il 31-3-2011 alle ore 15:28

Caro Dottore, lavoro in un'azienda che si occupa di imbarco – sbarco containers da e sulle navi. Nel 2008 – 2009 e 2010 l'azienda ha applicato la detassazione, per quest'anno ancora non si decide. Interpellati gli uffici competenti, la risposta è che da quest'anno si è registrato un notevole calo di traffici e quindi non si proseguirà con la detassazione delle maggiorazioni di turno e del lavoro notturno. Faccio presente che l'anno scorso è stato redatto e sottoscritto accordo aziendale per la detassazione ma quest'anno non ancora. Cosa si può fare??

53.  **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 1-4-2011 alle ore 19:43

thomas rossi ed il problema alloggio.

in linea generale l'alloggio non è un onere del datore di lavoro salvo però, come mi sembra di capire nel suo caso, diversi accordi tra le parti al momento della definizione del contratto di lavoro.

quando in un contratto si stabiliscono alcune condizioni (es. la retribuzione monetaria o in natura) le stesse non possono essere modificate unilateralmente. vengo quindi alla risposta. se la sua retribuzione globale si componeva di elementi "di fatto"(retribuzione in natura = godimento dell'alloggio) e gli stessi dovessero venir meno dovrebbero essere sostituiti da indennità monetarie equivalenti. se l'alloggio invece fosse stato fornito provvisoriamente e senza che da ciò ne derivasse una condizione di continuità d'obbligo, ci troveremmo in una situazione diversa. bisogna leggere attentamente il contratto di lavoro.



54. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 1-4-2011 alle ore 19:44

peppe senza alcun dubbio ritengo di poter fornire una risposta positiva. non vi è alcun riferimento normativo che connetta il vantaggio fiscale alla sola produzione di beni.



55. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 1-4-2011 alle ore 19:49

anna consiglieri di avviare un confronto in sede sindacale per capire bene la situazione. il vantaggio fiscale è ottenibile, paradossalmente, anche in caso di perdita di esercizio poichè senza le componenti variabili del lavoro la produttività e/o la qualità dei risultati avrebbero registrato risultati peggiori. insomma il raggiungimento di incrementi di produttività è da leggere in modo relativo.



56. **Peppe** scrive:

Scritto il 7-4-2011 alle ore 14:22

Mi verrebbe da dire "Tumatio ergo detassatio", nel senso che da quanto ho finora potuto leggere sul Suo blog, la norma secondo quanto si capisce dalle Sue risposte, è applicata con un pò di leggerezza. Leggerezza che andrebbe poi pagata dal DL che potrebbe in qualche modo essere preso in contropiede con una circolare che sconfessa le precedenti o meglio puntualizza sui presupposti da prendere in considerazione al fine della corretta applicazione della norma stessa. Mi scusi, non voglio essere polemico, ne tantomeno con Lei, ma purtroppo, l'idea, è che fino a quando l'agenzia delle entrate non pone dei paletti inequivocabili e/o degli indici e/o dei parametri da verificare, prima di concedere la detassazione, è opportuno non avventurarsi in questa giungla di interPELLI, circolari e quant'altro che non fanno che moltiplicare i dubbi e affievolire le certezze...
Nel ringraziarLa anticipatamente Le porgo distinti saluti.

57.  **Vincenzo scrive:**


Scritto il 7-4-2011 alle ore 17:30

Leggete

CASSAZIONE N. 6056 DEL 15 MARZO 2011)

.....alla luce del principio affermato da questa Corte (Sez. 5, Sentenza n. 2133 del 14/02/2002) secondo cui le circolari ministeriali in materia tributaria non costituiscono fonte di diritti ed obblighi, per cui, qualora il contribuente si sia conformato ad un'interpretazione erronea fornita dall'amministrazione in una circolare (successivamente modificata), è esclusa soltanto l'irrogazione delle relative sanzioni, in base al principio di tutela dell'affidamento.

e cosa ne dite se Agenzia Entrate cambiasse orientamento dopo che tutti i datori di lavoro hanno applicato delle direttive contenute nelle circolari e, probabilmente, almeno per quanto riguarda lo straordinario, contra legem?

58.  **Thomas Rossi scrive:**

Scritto il 7-4-2011 alle ore 20:31

Grazie mille Dott. Stern per la chiarificazione.

Confermo che il vitto e l'alloggio sono sempre stati previsti nel mio contratto: all'inizio ero "stagionale" poi però, mantenendo sempre stesso livello e condizioni (di conseguenza anche fornitura vitto alloggio) ho avuto il contratto trasformato a tempo indeterminato. Tra l'altro ogni mese ho la relativa trattenuta in busta paga.

Tornando alla domanda iniziale, nel caso appunto che mi dicano "non possiamo più darti vitto e alloggio", in che maniera posso quantificare l'eventuale indennità monetaria che mi spetta? Non credo che mi spettino solo i 50/70 EUR equivalenti alla trattenuta mensile che ho, giusto?

59.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 9-4-2011 alle ore 15:52

i quesiti e le considerazioni di peppe e vincenzo sono allineate e condivisibili. in un altro post avevo auspicato un benefico shock economico: detassazione e decontribuzione sulle variabili accessorie del salario. semplice, chiaro ed efficace. i consumi ne avrebbero beneficiato ed il minor gettito della ridotta imposizione diretta sarebbe stato quasi totalmente recuperato dall'incremento delle imposte indirette.... ma così vanno le cose. bisogna arrivare ad obiettivi condivisibili per strade tortuose, saltabecando tra un compromesso e l'altro, aggrappandosi ad interpretazioni di prassi ed ad interpretazioni delle interpretazioni! comunque per mia abitudine non ritengo utile "piangersi addosso" quindi dopo le doverose critiche allo scellerato modo di legiferare bisogna comunque andare avanti. quindi, avendo ormai la copertura dei contratti di secondo livello (... ultima follia la presunta limitazione della valenza dei benefici fiscali alle sole aziende iscritte alle ODD stipulanti!!!) non mi farei troppi problemi nell'applicare i vantaggi fiscali tanto attesi dai lavoratori.

60.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 9-4-2011 alle ore 15:57

thomas il valore economico delle indennità sostitutive di elargizioni in natura equivale al valore convenzionale del bene stesso che non viene più posto a disposizione. nel tuo caso la quota che ti veniva decurtata era la parte di tua competenza. bisogna valutare il valore convenzionale di vitto e alloggio.

61.  **Thomas Rossi** scrive:
Scritto il 9-4-2011 alle ore 16:08


grazie Dott. Stern, quindi lo devo valutare assieme al datore di lavoro in considerazione dell'ipotetico nuovo costo che dovrei affrontare? non ci sono tabelle/riferimenti? tipo, io penso che ora il valore del mio alloggio e del vitto superi di gran lunga i 500/600 Euro ma mi sembra un po' esagerato aspettarmi un'indennità di praticamente mezzo stipendio... immagino dovrò trovare un compromesso con la ditta. giusto?
grazie davvero per il suo supporto! è stato veramente prezioso!

62.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 11-4-2011 alle ore 00:12

giusto thomas. una soluzione di compromesso (o meglio condivisa) è sempre la soluzione migliore.

63.  **Peppe** scrive:
Scritto il 14-4-2011 alle ore 14:22

Per cortesia, Doc saprebbe spiegarmi per bene, cosa si intende per "legato all'andamento economico dell'azienda".....

64.  **Leonardo** scrive:
Scritto il 4-5-2011 alle ore 11:04

Dott. Paolo Sterin,

lavoro per una società di telecomunicazioni e sono un lavoratore turnista. Mediamente, oltre al mio ordinario turno di 8 ore giornaliere per 5gg alla settimana, corrispondo all'azienda circa 30 ore di lavoro straordinario al mese. In tutto l'anno 2010 e fino a marzo 2011, queste ore sono state tassate in modo ordinario. Nel mio cud, nella sezione relativa all'incremento della produttività c'è riportato soltanto

l'importo per il premio di risultato, ma non gli straordinari. Come posso recuperare gli importi legati alla detassazione degli straordinari?

Grazie 1000 per l'attenzione.

Loenardo



65. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 4-5-2011 alle ore 13:10

Leonardo in nessun modo! il datore di lavoro ha il diritto / dovere di qualificare le somme connesse agli incrementi di produttività. nel tuo caso mi pare di capire che abbia qualificato come tali solo i premi non ritenendo utili a ciò anche le somme erogate per lavoro straordinario.



66. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 4-5-2011 alle ore 13:39

peppe è già complesso fare l'esegesi / interpretazione di un testo figuriamoci di una singola frase. comunque ritengo di poter qualificare che rappresenti il contesto entro il quale fare ricadere l'utilità della prestazione. è una locuzione così ampia per cui potrebbe trovarsi utilità ai fine della produttività anche in caso di perdita di esercizio, nel senso che senza le prestazioni "utili" la perdita sicuramente sarebbe stata maggiore.



67. **Leonardo** scrive:

Scritto il 4-5-2011 alle ore 15:47

Quindi sulla base di una interpretazione del mio datore di lavoro, io ho diritto o meno alla tassazione agevolata.

Pero' a partire dal aprile 2011 hanno ripreso a tassare gli straordinari al 10%. come mai?



68. **ilaria** scrive:

Scritto il 7-5-2011 alle ore 21:28

che ne dice del fatto che alcuni accordi territoriali risultano applicabili solo alle aziende iscritte alle organizzazioni datorili stipulanti?

69.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 11-5-2011 alle ore 20:55

leonardo a partire dal 2011 probabilmente il tuo datore di lavoro ha mutato posizione e il comparto in cui operi (o la tua azienda) ha definito un accordo di secondo livello in cui ha previsto proprio la detassazione di alcune voci

70.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 11-5-2011 alle ore 21:01

ilaria la trovo una vera e propria castroneria. se mi rifaccio ad una piattaforma contrattuale lo posso fare sia in via diretta (sono iscritto all'organizzazione stipulante) che indiretta (clausola di rinvio nei contratti individuali, per esempio). non ha alcun senso dire che sia utile alla produttività lo straordinario in un'azienda iscritta e non lo sia in carenza di iscrizione! un vera str...ta! (non è propriamente un termine tecnico quello autocensurato ma rende l'idea).
il riferimento ad una piattaforma contrattuale è condizione necessaria e sufficiente per la detassazione e non già l'iscrizione ad un'organizzazione datorile ... mi sembrerebbe un tantino anticostituzionale (vi rimando al mio post su fondoest dove questi argomenti sono commentanti con vigore e vivacità)


71.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 15-5-2011 alle ore 17:20

La circolare 19/E 11/05/11 evidenzia come la detassazione sia applicabile solo dopo la stipula dell'accordo sindacale di II livello (consiglio la lettura del bollettino speciale di adapt n. 26 del 12/5 <http://www.adapt.it/acm-on-line/Home.html>).
trovo la posizione oltre che giuridicamente molto discutibile devastante dal punto di vista operativo. siamo al caos più totale. prima si potenzia la contrattazione di secondo livello e poi la si bacchetta perchè non sarebbe stata in grado di intercettare compiutamente i desiderata del legislatore ... mi sembra francamente troppo! mi auguro veramente un ripensamento veloce sulla vicenda.

72.  **emanuele** scrive:
Scritto il 1-6-2011 alle ore 11:55

Ciao a tutti sono emanuele e negli anni 2008 e 2009 lavoravo su tre turni (quindi anche il notturno) nel mio caso il mio datore di lavoro:
1) sul cud non ha riportato l'importo del turno notturno (non si capisce perchè);
2) mi ha rilasciato una certificazione in cui (in questo caso) dichiara che l'importo per turno notturno è di 3000 euro nel 2008 e di circa 4800 nel 2009, precisando che l'andamento economico aziendale non ha riscontrato incrementi di produttività e redditività.
Per questi due motivi il caf dove mi sono rivolto non può farmi recuperare gli importi per quegli anni.

Come mi devo comportare e cosa posso fare per recuperarli?
Nel salutarla la ringrazio anticipatamente.

73.  **ernesto scrive:**

Scritto il 1-6-2011 alle ore 15:05

Lavoro per una ditta che svolge lavoro su 3 turni diurni e notturni, la detassazione dei straordinari e del lavoro notturno del 2008 e 2009 mi è stata negata dal datore di lavoro ma in base alla legge uscita non ne ho il diritto? Perché la ditta non quantifica queste detassazioni??? Io vorrei andare tramite legale ho delle possibilità di recuperare queste somme??

74.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 3-6-2011 alle ore 14:41

emanuele, spetta unicamente al tuo datore di lavoro valutare se gli importi erogati siano utili per l'efficienza e la produttività aziendale. senza questa pre condizione non puoi operare alcun recupero fiscale.

75.  **Paolo Stern scrive:**

Scritto il 3-6-2011 alle ore 14:45

ernesto ti trovi in una situazione analoga a quella di emanuele (commento 72). anche a te dico che non si può procedere in alcun modo nei confronti del datore di lavoro perché, se ritiene che non ci sia connessione tra le somme erogate e gli incrementi di produttività, efficienza e/o qualità aziendale, non poteva agire altrimenti. anzi, paradossalmente, se avesse proceduto a detassare gli importi avrebbe operato in modo irregolare e sarebbe andato incontro a sanzioni (e tu ad un futuro possibile contenzioso con il fisco).

76.  **Peppe scrive:**

Scritto il 7-6-2011 alle ore 19:25

ma se si detassano gli straordinari per l'ufficio del personale di un'azienda, come si collegano gli stessi ad elementi di competitività redditività e bla bla bla? che si fa se si detassa per gli operai e non per gli impiegati amministrativi? che tra parentesi non fanno neanche i turni h 24? non si creano delle disparità di trattamento fiscale tra i contribuenti?

77.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 15-6-2011 alle ore 15:28

le disparità e la discrezionalità di cui parla Peppe sono elementi possibili. ti ricordo che le vigenti normative, tendendo a rifarsi ad accordi di secondo livello, sono proprio orientate a mitigare tali aspetti

78.  **Disinformato** scrive:
Scritto il 1-7-2011 alle ore 14:31

Buongiorno, le chiedo un parere sulla questa situazione.
Nella mia azienda, il personale di un settore lavora in turni diurni, da sempre.
Per la turnazione vengono corrisposte delle indennità.

Per gli anni 2009-2010 l'azienda non ha detassato nulla.

L'azienda per il momento nega le possibilità di recupero perchè sostiene che, non essendoci stato un accordo di secondo livello a PRIORI (come è d'obbligo nel 2011), non potrebbe "dimostrare" il legame tra turni e produttività.

A questo punto in molte interpretazioni ho visto che la "prova" consiste nella dichiarazione a POSTERIORI del riconoscimento dell'efficacia della turnazione tramite una dichiarazione fatta dall'Azienda.

Basta questa dichiarazione per giustificarsi davanti al fisco o no? o era necessario fare un accordo, per dire, nel 2009?

Il mio ragionamento si basa sul fatto che 2009 e 2010 sono "proroghe" del 2008, che il lavoro in turni E' palese espressione una forma di efficienza organizzativa strettamente legata alla competitività. Per questo non era necessario un accordo a priori ma semplicemente ricadendo in quanto previsto dalla legge spettava già la detassazione, nonchè, adesso è certificabilissima la situazione. sbaglio?

Grazie per l'attenzione.

79.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 1-7-2011 alle ore 16:47

Sei disinformato solo di nome! in realtà il tuo ragionamento evidenzia una informazione compiuta. hai ragione, per gli anni 2009 e 2010 non vi è alcuna necessità di accordo "a priori". la dichiarazione di connessione delle somme erogate ai risultati attesi è unilaterale da parte del datore di lavoro e non necessita di particolare requisiti formali (andrà resa solo in caso di ispezione).

80.  **Disinformato** scrive:
Scritto il 1-7-2011 alle ore 20:03

La ringrazio per la tempestività e la chiarezza della risposta (nonostante la tortuosità della mia domanda..non ho riletto prima di "postare").

L'argomento è molto controverso.. per questo sto cercando di raccogliere più informazioni possibili al fine di indirizzare l'azienda verso questa possibilità.

L'azienda è ricettiva ma ha un'atteggiamento, comprensibilmente, prudente.

Non mancherò di segnalare il suo intervento, sperando di sortire un effetto positivo.

grazie.

P.s: un'ultima cosa.. sospetto che ormai si sia fuori da 730 e Unico.. in caso di esito positivo della cosa, ha qualche suggerimento attuabile dall'azienda per il recupero? oppure si tratta di rilasciare le certificazioni ai dipendenti e ciascuno dovrà fare istanza di rimborso all'agenzia dell'entrate?



81. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 4-7-2011 alle ore 11:56

amico informato / disinformato, fammi sapere che decisione sarà assunta.
siamo al limite x i 730, dopo di che "ognun per se"



82. **Giovanni** scrive:

Scritto il 12-10-2011 alle ore 01:38

Gentilissimo Dr. Stern,

la ringrazio molto per la delucidazione che mi ha dato al punto 39 (sono il Giovanni dei quesiti n. 33, 35 e 37) e volevo chiederle il nome della catena alberghiera della quale gestisce il personale e che ha applicato la detassazione notturna tout court a tutti i suoi dipendenti. Nell'ultima riunione di lavoro il direttore/proprietario dell'albergo mi ha giustificato la negazione della detassazione perché la consulente del lavoro ha detto che ci sarebbe potuto essere l'applicazione del regime agevolato solo se negli ultimi 3 anni l'albergo avesse aumentato i posti letto (spiegazione folle e assurda, è come dire che un pizzaiolo può produrre più pizze solo se gli spuntano altre 2 braccia o se lo fai lavorare in tre pizzerie contemporaneamente la stessa sera; difatti la mia compagna che lavora in una struttura sanitaria che negli ultimi 3 anni ha addirittura RIDOTTO i posti letto ha avuto la detassazione senza nemmeno chiederla, n.d.r.). La catena alberghiera a cui lei faceva riferimento ha aumentato i posti letto?

Attendo di saperne il nome, se possibile, in modo da comunicarlo al mio datore di lavoro.

Cordiali saluti

Giovanni



83. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 12-10-2011 alle ore 20:34

giovanni capisci che obblighi di riservatezza mi impediscono di ragionare in prima persona su casi diretti.

ribadisco quanto affermato nei precedenti commenti. l'unico soggetto in grado di valutare se taluni elementi economici siano in grado di produrre efficienza, qualità e produttività è l'imprenditore. nessuno, nemmeno il ministro tremonti in persona potrebbe sindacare tale valutazione.



84. **Giovanni** scrive:

Scritto il 13-10-2011 alle ore 00:51

Gentile Dr. Stern,

io non discuto la sua affermazione più volte ripetuta e reiterata che solo l'imprenditore è in grado di valutare se taluni soggetti (non elementi) siano in grado di aumentare la produttività e la redditività dell'azienda. Non mi interessa più la questione partendo da questa considerazione basilare, non è più questo il punto per me; io voglio un caso concreto di un'azienda del settore alberghiero che abbia applicato la detassazione ai lavoratori notturni, voglio la ragione sociale di quell'azienda. Chiedo troppo, è una violazione della privacy? Che paura c'è e quali infrazioni si commettono a rendere pubbliche tali notizie? Lo vorrei conoscere un tale direttore, stringergli la mano e fargli i miei complimenti. Poi che lui l'abbia fatto per qualsivoglia causa contingente non mi interessa, io voglio sapere se c'è ne uno. Lei non lo vuole dire per motivi di privacy? Benissimo. E chi legge questo blog, e corrisponde alla fattispecie che ho descritto, ha voglia di farsi avanti? A Ferrara, le assicuro, non c'è. Altrimenti stiamo veramente a discutere del sesso degli angeli.



85. **Giovanni** scrive:

Scritto il 29-10-2011 alle ore 18:14

Non sono dispiaciuto nell'affermare che avevo pienamente ragione nell'ultimo, scomodo quesito che avevo posto e che è rimasto, palesemente, senza risposta. I miei dubbi sull'applicazione della detassazione nel settore alberghiero si sono transunstanziati in certezze assolute. Fortunati gli altri settori, mi tocca consolarmi così.



86. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 30-10-2011 alle ore 16:44

caro giovanni

di contratti a livello territoriale ed aziendale ce ne sono eccome. la tua domanda, perdonami, è mal posta. non credo che troverai la fila di imprenditori disposti a mettere in piazza accordi interni. su molte banche dati però, specialmente quelli territoriali, li puoi trovare.

di direttori a cui potresti stringere la mano ce ne sono in quantità "industriale", ti assicuro non hanno

fatto nulla di eroico, si sono limitati a dare corso, attraverso contratti di II livello, a quello che la contrattazione nazionale ha previsto. secondo te perchè non sarebbe possibile parlare di prestazioni utili alla produttività se "i contenitori istituzionali" (accordi quadro) citano proprio gli istituti contrattuali a cui tu ti riferisci?

concludo ripetendo (ma a questo punto ti avrò forse quasi annoiato) che è l'imprenditore che è chiamato a mettere il punto fine. le possibilità legali ci sono tutte. (dai un'occhiata ai link che ti allego x verificare la fattibilità di quanto sostengo).

ps

capisco il tuo disappunto ma, credimi, l'unica via d'uscita è quella di parlarne con l'impresa, il consulente del lavoro e le organizzazioni sindacali.

<http://www.confesercentiemiliaromagna.it/comunicati/siglato%20accordo%20regle%20detassazione.htm>

<http://www.federalberghi.it/notizia1.asp?id=6563>

87.  **nicola** scrive:

Scritto il 27-1-2012 alle ore 19:05

come e a chi posso denunciare l'ufficio turni che ad alcuni dipendenti li agevola sugli orari di lavoro e ad altri no?

88.  **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 29-1-2012 alle ore 18:38

nicola parlane direttamente con l'ufficio turni, il dialogo è sempre la via maestra. altrimenti poni la questione alle rappresentanze sindacali e ... se ancora non risolvi vai alla direzione territoriale del lavoro

89.  **mimmo** scrive:

Scritto il 23-4-2012 alle ore 12:44

salve, sono un operaio metalmeccanico e lavoro su tre turni dal lunedì al venerdì(5 primi, 5 secondi, 5 notti). la mia azienda può legalmente (nell'ambito di quanto previsto dal ccnl) obbligarmi a lavorare la sesta notte a straordinario ??

grazie

90.  **Raffaele** scrive:

Scritto il 14-5-2012 alle ore 08:39

Buongiorno dott. Stern,
ma del DPCM previsto dalla Legge di Stabilità per stabilire i limiti di applicabilità della detassazione per il 2012 ancora nessuna novità?
Come si può leggere questo ritardo? Anche qui difficoltà di computo?!



91. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 16-5-2012 alle ore 09:32

mimmo, lo straordinario è generalmente volontario. ci sono casi previsti dalla legge e dal contratto in cui lo stesso può essere imposto dall'impresa per gravi ed importanti ragioni



92. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 16-5-2012 alle ore 09:34

raffaele condivido pienamente. è un caos. se vai sul mio sito (www.sternzanin.it) troverai una presa di posizione forte sull'argomento. l'incertezza normativa è la situazione peggiore in cui le imprese possono essere lasciate



93. **antonio** scrive:

Scritto il 16-5-2012 alle ore 10:38

Salve sono un operaio del gruppo finmeccanica. La mia azienda nn mi ha certificato le somme assoggettabili a tassazione agevolata per il 2009 perché nn Ho presentato l'autocertificazione del mio reddito relativo al 2008 nonostante sono stato assunto nei primi giorni di gennaio 2008 . Come posso fare per recuperare quei soldi ???
Grazie



94. **Peppe** scrive:

Scritto il 19-5-2012 alle ore 21:57

E quindi per il 2012 che si fa, si detassa e poi si conguaglia a Dicembre oppure non si detassa e si aspetta il DPCM???????

Ma gli accordi quadro 2012, in assenza di DPCM che stabilisce i limiti e le condizioni per l'accesso al beneficio fiscale, che sono stati firmati a fare?????

Saluti, forse da l'unico stupido che è convinto che l'applicazione di questa "cosa", si ritorcerà contro gli stessi lavoratori che ne hanno beneficiato in passato (vedi IMU).....


..... Sti soldi se li riprenderanno.....!!!!

95.  **paolo stern** scrive:
Scritto il 15-6-2012 alle ore 22:02

Antonio (93) ormai non puoi più recuperarli

96.  **paolo stern** scrive:
Scritto il 15-6-2012 alle ore 22:03

peppe (94) sei stato profetico. il limite è sceso 2 € 2.500! ci aspettano conguagli interessanti ...
ovviamente x il fisco

97.  **GIOVANNI LUPO** scrive:
Scritto il 18-7-2012 alle ore 14:10

caro Paolo, nei 96 punti letti ti sei limitato a dire che contro l'interpretazione (negativa) del datore (in questo caso – az.nettezza urbana) non è possibile recuperare la detassazione.

Ma più esattamente, vedresti utile un ricorso al giudice del lavoro per la sola sentenza dichiaratoria che, nel caso specifico essendo certi che ricorrono i requisiti e in più son discriminati rispetto ad altri lavoratori notturni, chiedano che il giudice accerti la sussistenza dei requisiti stessi, sentenza da utilizzare poi per ottenere il rimborso contro l'agenzia entrate?

98.  **Paolo Stern** scrive:
Scritto il 7-8-2012 alle ore 13:51

Giovanni Lupo ... non mi sembra proprio una via percorribile

99.  **Corrado** scrive:
Scritto il 26-11-2012 alle ore 10:06

Salve io mia moglie siamo 2 turnisti e abbiamo un bimbo piccolo,volevo sapere se c'e' qualche legge che permette a 1 di noi 2 a uscire dai turni per fare il giornaliero.



100. **Paolo Stern** scrive:

Scritto il 31-12-2012 alle ore 14:21

Corrado direi di sì. verifica cosa prevede il tuo CCNL e comunque il testo unico sulla maternità (dlgs 151/01) preevede limitazioni al lavoro notturno x le mamme con figli piccoli.
buon anno a tutta la famiglia

Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avvisami dei nuovi commenti tramite e-mail

Invia commento

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:  **IPSOA**
Gruppo Wolters Kluwer

 **il fisco**
Gruppo Wolters Kluwer

CEDAM

 **UTET**
CALZADA

 **INDICIALIA**
Gruppo Wolters Kluwer