

Informativa per la clientela di studio

N. 91 del 06.06.2012

*Ai gentili Clienti
Loro sedi*

OGGETTO: premi di produttività 2012. I limiti per la detassazione

*A decorrere dal 30 maggio scorso, i lavoratori dipendenti del settore privato possono finalmente applicare la detassazione del lavoro straordinario e dei premi di produttività, con **l'aliquota agevolata del 10%**. In particolare, il limite massimo su cui calcolare l'imposta sostitutiva è stato rideterminato in **€ 2.500 lordi**; mentre potranno accedere al regime agevolato soltanto chi nel 2011 è risultato beneficiario di un reddito di lavoro dipendente **non superiore a € 30.000**.*

Premessa

Grazie all'attuazione del D.P.C.M. del 23 marzo 2012, che fissa l'importo massimo assoggettabile all'imposta sostitutiva, nonché il limite massimo di reddito annuo oltre il quale il titolare non può usufruire della tassazione sostitutiva, dopo svariati mesi di incomprensioni e di continue richieste di detassazione del lavoro straordinario e dei premi di produttività, i lavoratori dipendenti del settore privato potranno finalmente applicare, anche per quest'anno, l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionale e comunale, **con l'aliquota del 10%**.

I limiti di applicabilità

Dunque, è nostra cura metterLa al corrente che, il suddetto decreto ha fissato il limite massimo su cui calcolare l'imposta sostitutiva in **€ 2.500 lordi** (lo scorso anno erano € 6.000).

Limite massimo

- **€ 2.500** nel 2012;
- **€ 6.000** nel 2011.

Possono accedere, inoltre, al regime agevolato chi nel 2011 è risultato beneficiario di un reddito di lavoro dipendente **non superiore a € 30.000**, al lordo delle somme eventualmente assoggettate alla stessa imposta sostitutiva. Lo scorso anno invece, potevano applicare l'aliquota del 10% chi nel 2010 era titolare di redditi di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

I beneficiari

- chi nel 2011 è risultato titolare di un reddito **non superiore a € 30.000**;
- chi nel 2010 è risultato titolare di un reddito **non superiore a € 40.000**.

Voci retributivi detassabili

Al riguardo, appare doveroso ricordarLe che la circolare n. 3 dell'Agenzia delle Entrate ha in ampliato la platea delle voci retributivi detassabili all'aliquota agevolativa del 10%, vale a dire:

- **lo straordinario** (forfait o "in senso stretto"): è detassabile tutta la retribuzione relativa al lavoro straordinario (la quota di retribuzione ordinaria oltre alla quota relativa alla maggiorazione spettante per le ore straordinarie);
- **il lavoro a tempo parziale**: è detassabile l'intero compenso per lavoro supplementare (lavoro reso oltre l'orario concordato, ma nei limiti dell'orario a tempo pieno applicabile a tutti i lavoratori a tempo parziale);
- **il lavoro notturno**: sono detassabili le somme erogate per il lavoro notturno in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, nonché l'eventuale maggiorazione spettante per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate in orario notturno;
- **il lavoro festivo**: è detassabile la maggiorazione corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (con spostamento del turno di riposo), siano tenuti a prestare lavoro la domenica.

Sono altresì detassabili le indennità di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni, sempre a condizione che le stesse siano correlate a incrementi di produttività, competitività e redditività.

Gli accordi collettivi territoriali o aziendali

Tuttavia, affinché le predette voci possano essere detassati è necessario che esse derivino da accordi collettivi aziendali o territoriali. In particolare, è indispensabile che le somme siano

correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili della impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale e che esse siano state erogate in attuazione di quanto previsto da uno specifico accordo o contratto collettivo territoriale o aziendale della cui esistenza il datore di lavoro, su richiesta, dovrà fornire prova.

Il lavoro somministrato

Un discorso a parte merita il lavoro somministrato, in quanto spetterà ai contratti collettivi aziendali o territoriali applicati dall'utilizzatore a determinare le modalità di applicazione dell'agevolazione.

Distinti saluti

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenervi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.....