

Gli improponibili. La disciplina della detassazione tra paternalismo e autolesionismo

di Alessandro Massimo Nucara

Le somme che saranno erogate ai lavoratori dipendenti nel corso del 2011 a fronte di incrementi di produttività, qualità, redditività, ecc. potranno beneficiare di una tassazione agevolata solo se riferite ad istituti richiamati da accordi di secondo livello (art. 1, comma 47, l. n. 220/2010).

Per facilitare l'accesso alla detassazione, sono stati stipulati alcuni accordi quadro che, nel definire un modello per la sottoscrizione degli accordi territoriali e aziendali, operano un'elencazione esemplificativa degli istituti ammessi a beneficiare dell'aliquota fiscale ridotta.

Tale elencazione tende a comprendere tanto istituti di carattere trasversale, quali quelli individuati dall'accordo per il settore terziario del 26 febbraio 2011 e dall'accordo per il settore industria dell'8 marzo 2011 (lavoro straordinario, supplementare, domenicale, festivo, notturno, lavoro a turni, compensi per clausole elastiche e flessibili), quanto istituti di carattere settoriale, quali ad esempio quelli individuati dall'accordo per il settore turismo del 7 aprile 2011 (maggiorazioni corrisposte ai lavoratori stagionali e compensi corrisposti ai lavoratori extra assunti per servizi di breve durata non superiore a tre giorni). Ulteriori specificità sono contenute nei numerosi accordi di secondo livello sottoscritti in tutti i settori produttivi.

È tuttavia assai raro che gli accordi citino esplicitamente tra le fattispecie detassabili i compensi che vengono erogati ai lavoratori che non usufruiscono delle *ex festività* o dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro (alcuni accordi lo hanno fatto, ma non li citerò, per evitare che su di essi si abbatta la scomunica del Torquemada di turno). Non si tratta di una dimenticanza, ma del risultato di una ferma presa di posizione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, che qualificano esplicitamente tali istituti come «improponibili per la detassazione».

Nel settore turismo, ciascun lavoratore matura annualmente 104 ore annue di permessi (comprensivi delle *ex festività*). Tali permessi – se non goduti – vengono pagati durante l'anno successivo, con una erogazione che potrebbe essere sottoposta ad un'aliquota agevolata del 10% in luogo dell'aliquota marginale del 27%. Ad esempio, un lavoratore inquadrato al quarto livello (portiere, cuoco, barman) che nel corso del 2010 non abbia utilizzato le 104 ore, percepirà nel mese di luglio 2011 circa 840 euro lordi. Se venisse applicata l'aliquota ridotta, l'imposta sarebbe pari a 76 euro, contro i 206 euro corrispondenti all'aliquota intera, con un maggior reddito netto di circa 130 euro. Viste le cifre e considerati gli attuali chiari di luna, mi è difficile comprendere le ragioni di chi considera «improponibile» la detassazione dei permessi.

In termini tecnici, la prestazione resa dal lavoratore che non usufruisca in tutto o in parte dei permessi, pur non essendo qualificabile come lavoro straordinario o lavoro supplementare, comporta un incremento del numero di ore lavorate nel corso dell'anno e concorre, al pari di altri istituti, alla realizzazione degli obiettivi di produttività. Similmente, non si comprende quale sottile distinzione intercorra tra il lavoro prestato durante le festività e la mancata fruizione dei congedi che compensano le *ex festività*. Non va dimenticato, inoltre, che il godimento dei permessi e delle *ex festività* non è rimessa alla decisione unilaterale del lavoratore e che le erogazioni che saranno effettuate a luglio 2011 sono riferite ai permessi non fruiti nel corso del 2010.

Ma è chiaro che la questione non ha nulla di tecnico. Chi si oppone alla detassazione dei permessi persegue l'obiettivo di disincentivarne la monetizzazione, al fine di promuoverne l'effettiva fruizione.

Paternalismo e autolesionismo si combinano paradossalmente in un atteggiamento che, postulando l'incapacità del singolo di operare una scelta consapevole, persegue l'obiettivo di condizionarne il comportamento e realizza l'effetto di penalizzare il lavoratore anche a prescindere dalle scelte che lo stesso ha operato.

Alessandro Massimo Nucara
Vicedirettore Federalberghi

* Il presente articolo è pubblicato anche in *La Voce Repubblicana*, 12 aprile 2011.