

Una ricognizione tra i direttori del personale per tratteggiare le strategie delle imprese

Corsa agli straordinari ai blocchi

Gli interventi di defiscalizzazione scontano la crisi economica

Pagine a cura
di **DULIO LUI**

La corsa agli straordinari non c'è stata. Le prime settimane della nuova legge sulla defiscalizzazione sono passate in sordina. Le imprese sono in attesa di capire la portata complessiva del provvedimento e i lavoratori sembrano preoccupati soprattutto dal rallentamento dell'economia, che rischia di mettere in forse i premi legati alla produttività.

Prevale l'attesa

«Aspettiamo di capire di più prima di muoverci» è la risposta più comune tra i direttori del personale interrogati da *ItaliaOggiSette* nella prima ricognizione dall'avvio delle novità del decreto legge n. 93/2008 (convertito nella legge n. 126 del 24 luglio 2008), che riduce il prelievo fiscale sulle retribuzioni relative al lavoro straordinario e supplementare (nei part-time). Sulle somme maturate tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008 i lavoratori con un reddito lordo non superiore ai 30 mila euro (fa fede la dichiarazione 2007) pagheranno un'imposta Irpef del 10%, in luogo della tassazione ordinaria (dal 23 al 43%). La misura vale fino a un importo complessivo di 3 mila euro.

L'attesa, dunque, è il sentimento prevalente, complici il fatto che non tutti i punti del decreto legge n. 93/2008 sono di immediata comprensione e che le circolari esplicative non sono ancora state tutte emanate. Inoltre, su tutto pesa il difficile scenario dell'economia, che impedisce di rivedere le politiche retributive nel breve termine e men che meno di introdurre nuovi meccanismi premianti.

«La defiscalizzazione è un provvedimento senza dubbio positivo, ma per il momento non c'è stata una maggiore richiesta di straordinari da parte dei dipendenti», commenta Massimiliano Gironi, direttore risorse umane di Deborah group, specializzata nella co-

smetica. «Piuttosto, notiamo grande interesse sull'andamento della società variabile da cui dipendono in buona parte i premi di produttività». Sulla stessa linea è il pensiero di Clara Bez, hr manager di Kelly services Italia, società specializzata nella fornitura di servizi per le risorse umane. «Stiamo ricevendo molte richieste di informazioni e noi per primi abbiamo bisogno di capire di più prima di decidere, eventualmente, nuove strategie», commenta. «Peraltro, le decisioni relative alla parte variabile dello stipendio vengono assunte solitamente una volta all'anno e non sono legate solo alla variabile normativa, ma a una serie di voci che vengono predisposte a livello aziendale». Paolo Citterio, presidente di Gidp (Gruppo intersettoriale direttori del personale), aggiunge: «I direttori del personale in questo momento si limitano a informare sulle novità previste dal decreto, ma non sono nelle condizioni di prendere decisioni sulle future strategie in tema di retribuzione accessoria». In ogni caso, dai professionisti del settore arriva un plauso alla norma: «Indubbiamente la detassazione fa respirare molti lavoratori. Anche se limitata nel tempo, la misura avrà un impatto importante per premiare chi fa lavoro straordinario o raggiunge risultati significativi con il suo lavoro», aggiunge Citterio. «Speriamo vengano chiariti presto gli aspetti ancora oscuri del testo».

Mercato del lavoro verso il modello anglosassone

Secondo Francesca Contardi, direttore generale di Page personnel (società specializzata nella ricerca di personale specializzato), la componente variabile dello stipendio è destinata a crescere indipendentemente dall'esito della sperimentazione normativa: «Il nostro mercato del lavoro si sta sempre più avvicinando a quello anglosassone, che vede una forte presenza della componente retributiva legata ai risultati». In questa

direzione, spiega Contardi, spinge l'attuale situazione di difficoltà per l'economia: «In questo momento i direttori del personale si trovano stretti tra due fuochi: da una parte devono fare i conti con i limiti di budget imposti dalle aziende per far fronte a un probabile peggioramento del quadro economico, dall'altro si rendono però conto che non possono ridurre l'offerta periodica se vogliono conquistare i talenti più giovani». Una situazione che gioca a favore della componente variabile: «La quadratura del cerchio», conclude Contardi, «viene così trovata in uno stipendio fisso in linea con quello del recente passato e la possibilità di ricevere premi in base alla produttività e ai risultati raggiunti».

I chiarimenti

Alcuni chiarimenti sulla defiscalizzazione sono stati forniti negli ultimi giorni dall'Agenzia delle entrate e dal ministero del lavoro. La circolare congiunta n. 49/2008 ha spiegato che anche gli straordinari forfettizzati sono tassati al 10% (in luogo della tassazione progressiva ordinaria) fino a un massimo di 3 mila euro, purché ci sia una prestazione effettiva oltre l'orario normale di lavoro. Relativamente ai premi di risultato, viene spiegato che «il presupposto per la concessione del beneficio è che la somma corrisposta, anche se continuativa, sia riconducibile a elementi di determinazione periodica». Il regime di tassazione agevolata si applica non solo alle prestazioni straordinarie rese oltre la quarantesima ora, ma anche oltre l'eventuale minor limite stabilito dai contratti collettivi.

La stessa circolare ha chiarito anche i destinatari del provvedimento, limitando la schiera ai dipendenti («i lavoratori ex articolo 49 del Tuir»), da cui vanno esclusi i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente come i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto.

