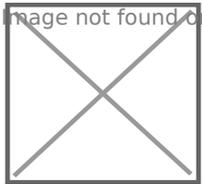


Attualità

In Francia lavori di più? Allora guadagni anche di più

6 Dicembre 2007

La legge Tepa del 21 agosto punta ad aumentare il potere di acquisto dei lavoratori dipendenti, allungando l'orario di lavoro



I datori di lavoro potranno così beneficiare, nel rispetto delle condizioni e dei limiti prescritti dalla legge, di una riduzione forfetaria del versamento dei contributi sociali, proporzionale alla remunerazione del dipendente, e offrire un maggiore numero di ore straordinarie. La legge n. 2007-1223 del 21 agosto 2007 (cd. "legge Tepa" in favore del lavoro, impiego e potere d'acquisto) ha codificato la misura "lavorare di più per guadagnare di più" contenuta nel "*paquet fiscal*" estivo. Ricordiamo che l'obiettivo della misura è aumentare il potere di acquisto dei lavoratori dipendenti, allungando l'orario di lavoro e stimolare la crescita dell'offerta di lavoro da parte delle imprese. Tale misura è rivolta sia ai lavoratori a tempo pieno che a tempo parziale, dipendenti del settore privato come di quello pubblico. I datori di lavoro potranno così beneficiare, nel rispetto delle condizioni e dei limiti prescritti dalla legge, di una riduzione forfetaria del versamento dei contributi sociali, proporzionale alla remunerazione del dipendente e saranno incentivati a offrire un maggiore numero di ore straordinarie (supplementari, eccedenti quelle previste contrattualmente in caso di tempo pieno, e complementari, eccedenti quelle previste dal contratto di lavoro a tempo parziale) ai propri dipendenti. È prevista, inoltre, l'applicazione dell'esonero dall'imposta sui redditi sulle ore supplementari/complementari effettuate nonché una riduzione del versamento dei contributi dovuti dai lavoratori a decorrere dal 1° ottobre 2007. In applicazione dell'articolo 1 della legge Tepa sono stati varati due decreti di attuazione (per il settore privato: décret n. 2007-1380 del 24 settembre 2007, pubblicato nel Journal Officiel del 25 settembre; per la funzione pubblica: décret n. 2007-1430 del 4 ottobre 2007, pubblicato nel Journal Officiel del 5 ottobre) che confermano le agevolazioni fiscali e contributive disposte dalla legge Tepa e precisano, relativamente a queste ultime, le modalità di calcolo dell'esonero e della riduzione forfetaria.

Ambito soggettivo di applicazione

La misura agevolativa prende in considerazione i lavoratori dipendenti del settore privato (compresi quelli per i quali la durata dell'orario di lavoro è regolata da disposizioni speciali, ad esempio, i lavoratori a domicilio, i portieri di immobili abitativi) sia i dipendenti del settore pubblico, sebbene con alcune particolarità per questi ultimi.

Settore privato

Ambito oggettivo

Rientrano nella misura le seguenti tipologie di ore supplementari. Lavoro a tempo pieno: 1) le ore effettuate oltre la durata settimanale del lavoro fissata dalla legge in 35 ore ovvero la durata equivalente prevista dai contratti collettivi di certi settori di attività (ad esempio sorveglianza notturna, trasporto su strada di merci). Se la durata dell'orario di lavoro settimanale stabilita in via convenzionale è inferiore alle 35 ore, le ore supplementari effettuate tra la durata convenzionale e la durata legale (o equivalente) non sono considerate come lavoro straordinario ai sensi del codice del lavoro e quindi non beneficiano delle agevolazioni; 2) rientrano nel campo di applicazione della misura anche: le "ore scelte" vale a dire quelle effettuate dal dipendente, d'accordo con il proprio datore di lavoro e alle condizioni stabilite da un accordo collettivo, al di là del contingente delle ore supplementari fissato con il contratto collettivo applicabile all'impresa; nelle imprese in cui la durata del lavoro è organizzata in "cicli di lavoro", le ore effettuate oltre la durata media di 35 ore calcolata sulla durata del ciclo; nelle imprese per le quali esiste un accordo o un contratto collettivo di modulazione dell'orario di lavoro (per cui la durata settimanale può variare per i periodi di bassa o alta attività su tutto o parte dell'anno ma senza eccedere il plafond stabilito in 1607 ore), le ore effettuate settimanalmente oltre la durata massima settimanale contrattualmente o convenzionalmente stabilita ovvero, alla fine del periodo di modulazione, quelle effettuate oltre la durata annuale di 1607 ore e non pagate nel corso dell'anno; nelle imprese che hanno scelto la riduzione del tempo di lavoro (*réduction temps de travail - Rtt*) sotto forma di giornate o mezze giornate di riposo ogni 4 settimane ovvero su tutto l'anno, le ore effettuate settimanalmente oltre le 39 ore (o del plafond interno quando è superiore alle 35 ore) ovvero quelle effettuate oltre le 35 ore settimanali su un periodo di 4 settimane (quindi oltre le 140 ore) ovvero le ore supplementari lavorate oltre le 1607 ore annuali e non pagate nel corso dell'anno; per i lavoratori che beneficiano dell'orario ridotto per esigenze familiari, le ore che superano la durata legale dell'orario di lavoro settimanale o, in caso di accordo di modulazione, quelle effettuate oltre i limiti fissati dall'accordo; nelle imprese per le quali è in vigore un contratto collettivo che stabilisce la durata dell'orario di lavoro in un forfait annuale di ore, quelle effettuate oltre le 1607 ore. La maggiorazione di stipendio a titolo di ore supplementari da prendere in conto per il calcolo delle agevolazioni corrisponde alla percentuale stabilita da contratto collettivo o da un accordo professionale o interprofessionale. In mancanza di contratto o di accordo e soprattutto quando le ore supplementari sono stabilite con un semplice accordo di gruppo o di impresa, la maggiorazione è applicata nella misura massima del: 25 per cento per le prime otto ore supplementari; 50 per cento per ore supplementari successive.

Pertanto, in tutte le ipotesi sopra indicate, tranne l'ultima, si applica la percentuale del 25 per cento o del 50 per cento, salvo i casi in cui la percentuale superiore è fissata da un contratto collettivo o da un accordo professionale o interprofessionale. Nell'ultima ipotesi invece la maggiorazione di stipendio di cui si tiene conto per il calcolo delle agevolazioni è pari al 25 per cento della remunerazione oraria determinata sulla base del rapporto tra lo stipendio annuale forfetario e il numero di ore di lavoro previsto nel forfait, in quanto le ore incluse nel forfait oggetto di pagamento maggiorato sono ponderate in funzione della percentuale di maggiorazione applicata alla loro remunerazione.

Applicabilità della misura

Inoltre la misura si applica: nelle imprese per le quali è in vigore un contratto collettivo che stabilisce la durata dell'orario di lavoro in un forfait annuale in giorni, ai giorni di riposo (spettanti per aver lavorato oltre 218 giorni) cui i dipendenti interessati, d'accordo con il datore di lavoro, rinunciano in cambio di una maggiorazione di stipendio. Anche in questo caso la percentuale di cui si tiene conto ai fini del calcolo delle agevolazioni è quella pari al 25 per cento della maggiorazione di stipendio; nelle imprese che al 31 marzo 2005 impiegavano fino a 20 dipendenti, allo stipendio versato in contropartita: della rinuncia, nel limite di 10 giorni all'anno, a una parte dei giorni Rtt stabiliti per legge o dei giorni di riposo spettanti nel quadro di un contratto di lavoro a forfait annuale in giorni; nel limite di 70 ore all'anno, delle ore effettuate oltre le 1607 ore annue stabilite da un contratto di lavoro a forfait settimanale, mensile o annuale in ore.

Lavoro a tempo parziale

Beneficiano della misura agevolativa: le ore complementari effettuate oltre l'orario di lavoro stabilito dal contratto di part-time a condizione che il superamento non abbia per effetto quello di portare la durata del lavoro svolto al livello dell'orario legale o convenzionale. Pertanto, sono considerate soltanto le ore effettuate nel limite del 10 per cento della durata settimanale o mensile stabilita dal contratto di lavoro o nel limite superiore fissato da un contratto collettivo e, in questo caso, fino ad un massimo di un terzo della durata contrattualmente prevista; le ore complementari lavorate da dipendenti a tempo parziale la cui durata del lavoro è fissata annualmente. In entrambe le ipotesi, senza pregiudizio della percentuale di maggiorazione di stipendio fissata in misura superiore da un contratto collettivo o da un accordo professionale o interprofessionale, ove manchi il contratto o l'accordo si tiene conto della maggiorazione pari al 25 per cento.

Le agevolazioni

Esonero contributivo per i lavoratori

Le ore supplementari e complementari (compresi i giorni di riposo a cui il lavoratore rinuncia) sopra elencate danno diritto ad una riduzione dei contributi previdenziali a carico del dipendente. La percentuale di riduzione applicabile è quella che risulta dal rapporto tra la somma dei contributi

obbligatori complessivamente dovuti dal lavoratore nel corso del mese in cui viene pagato lo straordinario e la remunerazione lorda totale (compresa la maggiorazione stessa) percepita nel mese. La percentuale di riduzione massima applicabile è pari al 21,50 per cento. Il numeratore della frazione è formato dalle seguenti voci: contributi previdenziali (Cgs) e contributo per il rimborso del debito sociale (Crds); contributi relativi alle assicurazioni sociali per vecchiaia, malattia, maternità, invalidità, decesso; contributi per le pensioni integrative (tranne i casi in cui sono versati in tutto o in parte dal datore di lavoro); contributi dovuti a titolo di copertura del rischio di disoccupazione. La riduzione viene evidenziata nel dettaglio delle competenze mensili (ovvero al momento in cui sono corrisposte se pagate una volta all'anno) ed è imputata ai contributi dovuti per malattia (0,75 per cento) e vecchiaia (6,75 per cento) nel limite dell'importo che risulta calcolato per questo tipo di contributi (plafond). Non è possibile il riporto al mese successivo della quota che supera il plafond né l'imputazione ad un altro dipendente. In caso di applicazione di una percentuale contributiva ridotta, la riduzione deve essere calcolata dopo aver applicato detta percentuale. È invece escluso il cumulo della riduzione contributiva in presenza di un esonero totale o parziale dalla contribuzione ovvero quando la base imponibile viene calcolata forfetariamente o l'importo dei contributi da versare è a titolo forfetario.

Esempio calcolo riduzione contributi

Il riferimento è a un lavoratore dipendente con orario di lavoro settimanale di 35 ore e paga mensile di 2.200 euro (14,51 euro all'ora) che effettua 8 ore di straordinario pagate con maggiorazione del 25 per cento:

- remunerazione per le ore di straordinario: $14,51 \times 125\% \times 8 \text{ h} = 145,10 \text{ €}$
- stipendio lordo su cui sono dovuti i contributi: $2.200 \text{ €} + 145,10 \text{ €} = 2.345,10 \text{ €}$
- importo dei contributi dovuti sullo stipendio lordo: 503,26€
- rapporto contributi/stipendio lordo: $503,26\text{€}/2.345,10\text{€} = 0,2146$ (a 21,50%) - importo della riduzione: $145,10 \times 21,46\% = 31,14\text{€}$
- plafond: $(2.345,10 \times 0,75\%) + (2.345,10 \times 6,75\%) = 175,88\text{€}$ per cui i 31,14€ possono essere scomputati integralmente

Riduzione forfetaria per i datori di lavoro

L'agevolazione contributiva a favore dei datori di lavoro riguarda solo le ore supplementari in precedenza indicate (e non anche le ore complementari) a condizione che la remunerazione dello straordinario sia almeno pari a quella di un'ora normale di lavoro, quindi, la riduzione forfetaria non si applica se la maggiorazione di stipendio corrisponde solo al 25 per cento o al 50 per cento della paga oraria. La deduzione è stabilita in un importo fisso pari a: 0,50 euro per ogni ora supplementare; maggiorato di 1 euro (quindi 1,50 euro) per i datori di lavoro che impiegano fino a 20 dipendenti e per quelli che al 31 marzo 2005 impiegavano fino a 20 dipendenti. Se il numero delle ore supplementari effettuate non è un numero intero (ad esempio 4 ore e 30 minuti) l'importo

della deduzione viene applicato pro-rata (ad esempio $4,50 \times 0,50$ euro o 1,50 euro = 2,25 euro o 6,75 euro). La deduzione forfetaria si applica anche in caso di rinuncia, in tutto o in parte, da parte del dipendente con contratto che stabilisce la durata dell'orario di lavoro in un forfait annuale in giorni, ai giorni di congedo in cambio della relativa remunerazione. In questo caso la deduzione spettante al datore di lavoro per ogni giorno pagato è pari a sette volte l'importo fisso applicabile per un'ora supplementare. Per applicare la deduzione forfetaria alle imprese con meno di 20 dipendenti, si ha riguardo al numero dei dipendenti effettivi di tutte le sedi lavorative al 31 dicembre, in funzione della media, nel corso dell'anno civile, degli effettivi determinata ogni mese. Per il calcolo dei lavoratori effettivi del mese occorre aver riguardo al numero dei dipendenti con contratto all'ultimo giorno di ogni mese, compreso gli assenti. Se un'impresa viene creata nel corso dell'anno si ha riguardo agli effettivi in forza alla data della creazione. Per determinare l'importo della deduzione forfetaria spettante per il periodo 1° ottobre 2007-31 dicembre 2007 sono considerati gli effettivi al 31 dicembre 2006.

Imputazione della deduzione forfetaria

La deduzione forfetaria è imputata ai contributi a carico del datore di lavoro a titolo previdenziale (malattia, maternità, decesso, vecchiaia), a titolo di assegno familiare, di incidente sul lavoro e di malattie professionali nel limite dell'importo dovuto all'Ursaff (organismo di riscossione dei contributi previdenziali e degli assegni familiari) o della cassa di mutualità agricola. La deduzione in parola è cumulabile con l'esonero totale o parziale dalla contribuzione nel limite dei contributi che restano dovuti dal datore di lavoro dopo aver applicato detto esonero (previsto, ad esempio, per l'assunzione di personale in particolari zone qualificate dalla legge o nell'ambito di un contratto di qualificazione professionale). Per i datori di lavoro che hanno fino a venti 20 dipendenti e che beneficiano dell'importo maggiorato della deduzione, la maggiorazione è subordinata al rispetto delle disposizioni de regolamento CE n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006, concernente l'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato Ce in materia di aiuti cosiddetti "de minimis". Di conseguenza, l'importo della deduzione forfetaria e degli altri aiuti che rientrano nel campo di applicazione del regolamento n. 1998 del 2006 citato non devono superare complessivamente il limite di 200mila euro per un periodo di 36 mesi, compreso il periodo d'imposta in corso.

Esenzione dall'imposta sui redditi

La remunerazione complessivamente percepita dai lavoratori dipendenti (comprensiva quindi anche della maggiorazione di stipendio, nei limiti precedentemente visti) per le ore supplementari/complementari di lavoro effettuate a decorrere dal 1° ottobre 2007 è esente dal pagamento dell'imposta sui redditi. Questa remunerazione deve essere indicata separatamente nel foglio delle competenze mensili e dichiarata in un apposito riquadro della dichiarazione dei redditi. Inoltre, nel caso in cui la percentuale media dei contributi obbligatori sia superiore alla percentuale

massima stabilita (21,50 per cento) per la riduzione, la differenza è deducibile dallo stipendio lordo imponibile. L'importo da dichiarare come reddito di lavoro dipendente è costituito, pertanto, dalla differenza tra lo stipendio lordo (corrispondente alle ore normali e alle ore, o giorni, supplementari o complementari), il totale dei contributi calcolati su detta retribuzione lorda diminuiti della riduzione calcolata sulle ore (o giorni) supplementari o su quelle complementari, maggiorati della parte non deducibile e l'importo dichiarato nell'apposita casella. L'Amministrazione finanziaria francese ha precisato che sebbene la remunerazione percepita a titolo di lavoro straordinario sia esonerata dall'imposta sui redditi, essa costituisce comunque un reddito. Pertanto, se deve tenere conto nel "reddito fiscale di riferimento" (Rfr) cioè nel reddito complessivo netto imponibile di cui dispone il foyer fiscal al fine del calcolo di eventuali altre agevolazioni o esenzioni di imposta, in particolare il premio per l'impiego (Ppe) e la tassa d'abitazione (Th).

La decorrenza

Le agevolazioni si applicano alle ore supplementari/complementari effettuate a decorrere dal 1° ottobre 2007. Le ore effettuate nel mese di settembre e pagate in ottobre non rientrano nella misura.

Adempimenti dei datori di lavoro

I datori di lavoro devono predisporre un apposito documento (anche su supporto magnetico, ma senza obbligo di trasmissione telematica all'amministrazione competente) da presentare in caso di controllo da parte dei funzionari delle imposte o degli organismi previdenziali, da cui risultino le seguenti informazioni: generalità del dipendente; settimane lavorative; ore complementari; ore supplementari pagate con maggiorazione del 25 per cento; ore supplementari pagate con maggiorazione del 50 per cento; mese di pagamento delle ore di straordinario. Se le ore di straordinario non sono conteggiate settimanalmente, il documento riepilogativo deve riportare il numero delle ore di lavoro effettuate per ogni settimana o delle ore che sarebbero state effettuate settimanalmente. Quando le ore supplementari risultano da una durata dell'orario di lavoro stabilita con contratto collettivo in misura superiore all'orario legale e sono retribuite mensilmente, il datore di lavoro deve solo indicare agli organismi di controllo tale durata. Se invece le ore supplementari sono effettuate oltre la durata stabilita dal contratto collettivo il datore di lavoro è tenuto a compilare il documento riepilogativo.

Obblighi dei datori di lavoro

Il nuovo dispositivo, destinato a favorire l'allungamento dell'orario di lavoro, non modifica le regole stabilite dal codice del lavoro sulla durata dello stesso o sulle sue modalità organizzative, pertanto, i datori di lavoro devono continuare a conformarsi alle stesse. In particolare, le agevolazioni previste dalla legge n. 1223 del 2007 non si applicano quando la remunerazione delle ore supplementari/complementari sostituisce un altro elemento remunerativo (ad esempio un premio

come la retribuzione di risultato) a meno che non siano trascorsi dodici mesi tra il pagamento della remunerazione che è stata soppressa in tutto o in parte e il pagamento delle ore che danno diritto alla misura agevolativa. Le disposizioni in commento mirano, infatti, ad evitare la soppressione di un elemento remunerativo su cui esiste l'obbligo fiscale e contributivo a favore di ore di lavoro straordinario esonerate da tale obblighi. Inoltre, al fine di evitare la creazione "artificiosa" di ore supplementari al solo scopo di beneficiare delle nuove agevolazioni, è previsto che queste non si applichino alla remunerazione delle ore supplementari che tali non sarebbero se il datore di lavoro non avesse abbassato, dopo il 20 giugno 2007, il limite orario di lavoro nei casi di modulazione dello stesso o il plafond settimanale per la concessione dei giorni di Rtt. Infine le agevolazioni non si applicano né ai riposi compensativi concessi in luogo della remunerazione delle ore supplementari né alle ore accantonate nella banca ore e successivamente poste in pagamento.

Settore pubblico

Le misure sopra indicate si applicano, seppure con alcuni adattamenti, anche al settore pubblico. Nonostante il decreto di applicazione sia stato emanato in data successiva al 1° ottobre 2007, il decreto citato ha disposto che per i tre settori della funzione pubblica, Stato, collettività territoriali e settore ospedaliero, le agevolazioni si applicano retroattivamente a decorrere dal 1° ottobre 2007. I benefici concreti per gli impiegati consistono anche qui: nell'esonero dall'imposta sui redditi (come nel settore privato le ore supplementari non saranno prese in considerazione nel calcolo del reddito imponibile); nell'esonero dal versamento della totalità dei contributi sociali, previsti nella misura del 13,76 per cento. In questo caso il guadagno del potere d'acquisto è immediato in quanto l'impiegato troverà la maggiorazione, rispetto a prima, direttamente in busta paga. Da notare che l'aliquota di sgravio è inferiore a quella prevista per il settore privato, fissata nel massimo al 21,50 per cento. Il doppio esonero, fiscale e contributivo, può rappresentare un beneficio significativo: ad esempio, un insegnante che riceve 4.070 euro annue per ore supplementari aumenterà il suo reddito annuo disponibile di 936 euro mentre un vigile che riceve 1.421 euro annue potrà incrementare il suo reddito annuo disponibile di 360 euro. Gli elementi della retribuzione sui quali il versamento dei contributi sociali sono ridotti sono i seguenti: le indennità orarie per le ore supplementari, comprese quelle versate ai lavoratori a tempo parziale; le indennità versate per le ore supplementari degli insegnanti; le indennità versate a titolo di servizi obbligatori; le indennità versate dalle collettività locali al personale insegnante di primo grado; le remunerazioni dell'orario di lavoro eccedente la durata normale del servizio degli impiegati a tempo non completo. Da notare che la deduzione forfetaria dei contributi dovuti dai datori di lavoro non è prevista né per gli enti locali né per il settore ospedaliero poiché la legislazione dei due settori non contempla il versamento degli oneri sociali a carico dei datori. Tenuto conto che nella funzione pubblica le ore di lavoro supplementari sono effettuate soprattutto dagli insegnanti e da altre categorie di impiegati per i quali le necessità del servizio impongono un orario ampio e atipico (si pensi agli agenti di polizia, al personale penitenziario, agli autisti ed altri

impiegati delle categorie B e C), il decreto di applicazione della legge Tepas ha disposto quattro misure applicabili dal 1° ottobre 2007 che riguardano le tre funzioni pubbliche.

La tipologia delle misure

La prima misura è una misura di equità e consiste nel riconoscimento di una indennità agli impiegati posizione "apicale" da più di 5 anni che non beneficiano dell'avanzamento automatico. In particolare, l'indennità riguarda circa 10.000 impiegati statali di categoria A e circa 15mila impiegati di categoria B. Per la funzione di governo locale e la funzione ospedaliera ne beneficeranno solo le professioni analoghe. L'indennità lorda prevista per la categoria A è di 700 euro, mentre quella per la categoria B è di 400 euro. Come si può intuire, le categorie A, B e C in cui è classificato il personale della funzione pubblica corrispondono sostanzialmente alle nostre attuali aree del personale con l'evidente caratteristica che quelle francesi sono rovesciate in ordine di importanza rispetto a quelle italiane, così l'area A francese corrisponde all'area C italiana. La seconda misura tende a tradurre in pratica il principio, sancito dalla legge, "*lavorare di più per guadagnare di più*". Ad esclusione del settore ospedaliero, è previsto il pagamento di quattro giornate di Rtt ai titolari della banca ore. Destinatari della misura circa 140mila impiegati statali e circa 35mila impiegati degli enti locali. Per questi ultimi, in virtù del principio della libera amministrazione degli enti territoriali, l'estensione della misura è aperta alla decisione di ciascun ente. L'ammontare lordo per 4 giorni è stabilito nella misura di 500 euro per la categoria A, 320 euro per la categoria B e 260 euro per la categoria C. La terza misura è una misura di estensione delle agevolazioni a favore degli impiegati appartenenti a determinate fasce economiche della funzione pubblica statale e territoriale, esclusi dalle disposizioni della legge TEPA, che percepiscono un'indennità forfetaria di lavoro supplementare (lfts) per le ore di straordinario effettuate. All'lfts si aggiungerà appunto la maggiorazione del 13,76 per cento a titolo di esonero integrale dai contributi sociali. Beneficiari di tale misura circa 200mila dipendenti, la maggioranza appartenente alla categoria B. La quarta misura è stata specificamente disposta per la funzione pubblica ospedaliera e consiste nel pagamento di una parte delle ore supplementari accantonate. Le ore supplementari non pagate e non recuperate con riposo compensativo saranno oggetto di retribuzione subordinatamente alla presentazione di una specifica domanda del dipendente interessato. Beneficiari di tale misura sono i cd. paramedici cioè gli infermieri e gli aiutanti e il personale amministrativo e tecnico. L'indennità dipenderà dal numero delle ore accantonate e dalla professione. Tenuto conto che per questa quarta misura sono stati stanziati 130 milioni di euro per il pagamento del 30 per cento delle ore accantonate, è stato calcolato che mediamente le ore supplementari retribuite potranno essere 12 (con una forte disparità in considerazione del fatto che le ore medie lavorate in più vanno da 35 a 40).

URL: <https://www.fiscooggi.it/rubrica/attualita/articolo/francia-lavori-piu-allora-guadagni-anche-piu>