

INTERROGAZIONE DEL DEPUTATO MAURIZIO BERNARDO (PDL) SULL'APPLICAZIONE DELLA DETASSAZIONE

BERNARDO. - *Al Ministro dell'economia e delle finanze.* - Per sapere - premesso che: all'interrogante è stato segnalato alcune **perplessità relative all'applicazione del regime tributario sostitutivo** previsto dall'[articolo 53 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), in particolare per quanto riguarda **strutture sanitarie che applicano i contratti collettivi nazionali per le case di cura private**;

le indicazioni fornite dall'Agenzia delle entrate e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali appaiono quanto mai generiche e **lasciano ai singoli datori di lavoro l'onere di effettuare delle valutazioni di tipo soggettivo**, dalle quali dipendono rilevanti conseguenze per i lavoratori;

in particolare, infatti, con [circolare congiunta n. 3 del 14 febbraio 2011](#), è stato ritenuto che, ai fini dell'applicazione del regime in questione anche per l'anno 2011, le singole aziende - ovvero le organizzazioni datoriali e sindacali territoriali - possano procedere alla stipulazione di appositi accordi territoriali quadro o aziendali che disciplinino la materia, anche **recependo i contenuti dei contratti collettivi nazionali di riferimento** quanto a istituti come lo straordinario, i turni, il lavoro notturno, il lavoro domenicale ordinario, le clausole flessibili e le clausole elastiche riferite ai contratti di lavoro a tempo parziale, ritenuti correlati ad incrementi di efficienza e produttività;

tuttavia, la medesima circolare ha altresì specificato che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, la stipula del suddetto accordo aziendale o territoriale è solamente uno dei requisiti, essendo **comunque necessario che i datori di lavoro attestino, sulla base di una propria valutazione, che le somme in questione sono 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;

è evidente che, per l'effetto di tale ultima precisazione, **le aziende continuano ad essere gravate - come negli anni passati - dell'incombenza di dover attestare una qualità dei compensi percepiti dai lavoratori, il cui apprezzamento è del tutto soggettivo, senza che siano chiare le conseguenze di una simile valutazione**;

peraltro, la necessità di stipulare accordi sindacali aziendali pone i datori di lavoro in una situazione ancora più ambigua, atteso che - **dopo aver concordato con le organizzazioni dei lavoratori il recepimento degli istituti del ccnl - diviene decisamente più difficile ed impopolare negare la detassazione sulla base di una valutazione svolta «caso per caso»**;

la suddetta situazione di incertezza e di difficoltà, inoltre, appare **amplificata per le strutture sanitarie, le quali, a differenza di altre realtà produttive, utilizzano taluni istituti contrattuali in quanto «obbligate» (ad esempio dalla necessità di rispettare gli standard regionali)**, e non al fine (almeno esplicito) di ottenere incrementi di produttività ed efficienza organizzativa;

ci si riferisce, principalmente, agli istituti del **lavoro notturno ed articolato su turni, ma anche al lavoro straordinario e supplementare**, i quali - non potendo essere utilizzati «come fattore di programmazione del lavoro» (articolo 59 del ccnl per il

personale non medico), sono semplicemente finalizzati a garantire il rispetto dei livelli assistenziali in caso di eventuali assenze di altri lavoratori;

risulta che in molte strutture sanitarie siano già stati stipulati accordi aziendali che prevedono la possibilità di detassare i seguenti compensi: lavoro supplementare da parte dei lavoratori *part time* (articolo 21, comma 8, del ccnl), ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria (articolo 58 del ccnl); maggiorazione per l'esercizio delle clausole flessibili nel caso di lavoro *part time* (articolo 21, comma 12, del ccnl); somme erogate per periodi di ferie (articolo 30 del ccnl) eccedenti rispetto alle quattro settimane di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 66 del 2003, eventualmente monetizzate previo accordo tra la struttura e il singolo lavoratore; lavoro supplementare e straordinario (articolo 59 del ccnl), ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria (articolo 58 del ccnl); lavoro notturno e festivo (articolo 61 lettera *c*) del ccnl, ivi inclusa la relativa quota oraria di retribuzione ordinaria (articolo 58 del ccnl); indennità per il servizio di pronta disponibilità (articolo 60 del ccnl); indennità di turno (articolo 61 lettera *d*), n. 1 e 5); premio di incentivazione (articolo 65 del ccnl); indennità di coordinamento (articolo 62 del ccnl) -:

quali iniziative intenda adottare al fine di fornire puntuali chiarimenti, in particolare per quanto riguarda le strutture sanitarie citate in premessa, ai fini di una corretta e giusta interpretazione della disciplina tributaria di cui all'articolo 53 del decreto-legge n. 78 del 2010. (5-05228)