



Dopo la pubblicazione in Gazzetta del decreto attuativo e con le istruzioni Inps

Lo sgravio contributivo sui premi

di PAOLO ROSSI
Consulente del lavoro in Roma

Con il click-day si è chiusa la prima fase
L'articolo 1, commi 67 e ss. della legge 24 dicembre 2007, n. 247 (di attuazione del protocollo Welfare), ha disposto, con effetto dal 1° gennaio

missione al beneficio contributivo; il decreto ministeriale è stato firmato il 7 maggio 2008 (riportato in Guida al lavoro n. 34/2008, pag. 88) e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale

tra il 1° gennaio e il 31 luglio 2008 (data di entrata in vigore del decreto ministeriale), ove non depositati, entro il 30 agosto 2008;

247, con il quale il dicastero è chiamato a determinare, limitatamente all'anno 2008, le opportune misure di detassazione per ridurre l'imposizione fiscale su tutto o parte delle somme oggetto degli sgravi contributivi.

nalzata fino al 5 per cento nel caso in cui le risorse appositamente stanziare per l'anno 2008 dovessero restare in parte inutilizzate (ipotesi però oggettivamente poco plausibile).

25%
Lo sgravio per il datore

9,19%
Lo sgravio per il lavoratore

Tra le misure uscite dalle norme collegate alla legge finanziaria per il 2008, uno degli argomenti più attesi dai datori di lavoro era certamente il regime agevolativo studiato per incentivare la contrattazione di secondo livello, il quale, attraverso l'introduzione di un sistema di premi di risultato incerti e variabili, consente di ottenere sconti sia sugli oneri previdenziali a carico dell'impresa sia sul carico fiscale e contributivo del lavoratore dipendente.

2008, l'abrogazione del regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello di cui all'articolo 2 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135 (cosiddetta decontribuzione dei premi di risultato).

n. 178 del 31 luglio 2008; nel processo di attuazione della norma dovevano individuarsi i termini e gli ambiti in cui la contrattazione collettiva territoriale o aziendale avrebbe dovuto deliberare sui premi di risultato; il decreto ministeriale firmato il 7 maggio 2008 ha stabilito che i contratti collettivi in parola devono essere sottoscritti dai datori di lavoro (ovvero dalle associazioni cui gli stessi aderiscono) e depositati, a cura dei medesimi o dalle associazioni a cui aderiscono, presso la Direzione provinciale del lavoro (Dpl), entro trenta giorni dalla data della loro stipulazione ovvero, per i contratti stipulati nel periodo compreso

era altresì necessario presentare apposita domanda telematica direttamente all'Inps, e questo perché il beneficio non è fruibile automaticamente (diversamente dal sostituito regime della decontribuzione), ma solo su specifica istanza del datore di lavoro e fino a concorrenza delle risorse appositamente stanziare (650 milioni di euro sullo sgravio contributivo più 150 milioni di euro sullo sgravio fiscale, per ciascuno degli anni 2008, 2009 e 2010); il "click day" è stato fissato al 15 settembre scorso, alle ore 15:00, momento in cui l'Inps ha aperto il proprio portale internet alle imprese interessate per l'invio delle domande.

Al momento che troverà la Gazzetta Ufficiale, poiché riguarda esclusivamente il lavoratore, i datori di lavoro opereranno un conguaglio fiscale secondo le normali prassi.

Per retribuzione contrattuale annua deve intendersi tutto ciò che è ricompreso nel concetto di retribuzione definito dal contratto collettivo di lavoro applicato, sia esso aziendale, territoriale o di secondo livello, e quanto pattuito in misura migliorativa nel contratto individuale, ivi compreso il premio oggetto di sgravio.

Quasi tutto l'iter di attuazione di questo speciale sgravio è, dopo nove mesi dalla sua entrata in vigore (1° gennaio 2008), ormai volto al termine e tutto sembra pronto per passare alla fase operativa che interessa l'elaborazione del cedolino paga.

In sostituzione, la medesima norma ha introdotto uno sgravio contributivo per struttura molto simile a quello del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, subordinandolo però al rispetto di una serie di passaggi normativi e procedurali, nonché alla presenza di requisiti contrattuali e retributivi. Vediamo quali:

Dei passaggi sostanziali indicati dalla legge manca all'appello solo il decreto del Ministro dell'economia menzionato al comma 70 della citata legge 24 dicembre 2007, n.

Dei passaggi sostanziali indicati dalla legge manca all'appello solo il decreto del Ministro dell'economia menzionato al comma 70 della citata legge 24 dicembre 2007, n.

Il limite del 3% della retribuzione contrattuale annua

Lo sgravio contributivo in esame dunque, in attesa del decreto ministeriale che determinerà gli sconti fiscali per il lavoratore, prevede la concessione di un abbattimento contributivo sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale, ovvero di secondo livello, entro il limite del 3 per cento della "retribuzione contrattuale annua" dei lavoratori, percentuale questa che potrà anche essere in-

tratto collettivo di lavoro applicato, sia esso aziendale, territoriale o di secondo livello, e quanto pattuito in misura migliorativa nel contratto individuale, ivi compreso il premio oggetto di sgravio.

Secondo l'Istituto nazionale di previdenza sociale (circolare n. 82 del 6 agosto 2008, riportata in Guida al lavoro n. 34/2008, pag. 97), il termine "contrattuale" va ricondotto al significato onnicomprensivo di disciplina pattizia della retribuzione quale obbligazione fondamentale del datore di lavoro.

In sostanza, la retribuzione contrattuale annua che rileva corrisponde perfettamente-

LA BUSTA PAGA VOCE PER VOCE

Si ipotizzi il caso di un albergo che ha alle proprie dipendenze 13 lavoratori subordinati e che applichi il Ccnl del Turismo-Alberghi. L'azienda aderisce a una delle organizzazioni firmatarie del contratto integrativo territoriale di secondo livello che ha i requisiti richiesti per l'ammissione agli sgravi contributivi. Si ipotizzi altresì che nel mese di settembre 2008, venga erogata alla dipendente Cruciano Manuela la prima tranche del premio di risultato, con riferimento alla semestralità 1 gennaio-31 luglio 2008, e che la domanda di ammissione al beneficio contributivo sia rientrata nelle graduatorie stilate dall'Inps. Oltre al normale stipendio del mese, viene erogato un premio di risultato che rientra nel limite del 3% della retribuzione contrattuale annua del lavoratore. L'esempio che segue riproduce il cedolino sviluppato per il periodo di paga di settembre 2008. Da notare che l'orario settimanale di lavoro è di 40 ore; che lavoratrice è stata sempre presente; che ha lavorato le quattro domeniche del mese, per le quali ha percepito la maggiorazione del 10% da calcolarsi su paga base e contingenza; che ha goduto di regolari riposi compensativi; che ha scelto di conservare il proprio Tfr in azienda. In base a quanto previsto dal Ccnl, infine, il premio di risultato va corrisposto ai lavoratori in proporzione al lavoro effettivamente svolto nel periodo contrattuale di riferimento e riproporzionato per i dipendenti part-time e quelli a termine. Non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale. I premi oggetto di sgravio contributivo sono quelli che saranno erogati nell'anno 2008, essendo valido il principio di cassa.

Hotel Sole S.r.l.				MESE:	SETTEMBRE 2008	
COGNOME		NOME		DATA DI NASCITA	DATA DI ASS.NE / STIPULA CONTRATTO	
Cruciano		Manuela		9.2.1975	1.1.2008	
CATEGORIA	QUALIFICA	LIVELLO	ORE CCNL	COD. FISCALE		
Impiegata	Segretaria amministrazione	3° livello	172	CRMMNL75B49H501X		
Minimo Tabellare	Edr	Contingenza	TOTALE			
873,47	0,00	528,26	1.401,73			
RETR. GIORNALIERA	RETRIB. ORARIA	GG. LAVORATI	ORE LAVOR.	GG. INPS	sett. INPS	
53,91	8,14959	26	173,33	26,00	4,00	
N. CODICE	DESCRIZIONE CODICE	VALORE UNITARIO	ORE/GG.-%	IMPORTI FIGURATIVI	TRATTENUTE	COMPETENZE
10	Retribuzione Ordinaria	8,14959	172,00			1.401,73
15	premio decontribuito	350,00000	1,00			350,00
17	magg. domenicale 10%	0,81500	26,68			21,74
13	Ebt Alberghi tempo indeterminato		0,43		6,03	0,00
				TOTALI	6,03	1.773,47
CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI				IMPONIBILE	ALIQUOTA %	RITENUTA
				1.423,00	9,19	130,77
FONDO PENSIONE LAVORATORI DIPENDENTI						
IMPONIB. LORDO	DETRAZIONI LAV. DIPEND.	IMPONIBILE AI FINI PENSION.	DETRAZ. FAMIG.	ALTRE DETRAZ.		
1.423,47	92,96	1.773,00				
IMPONIB. FISC. MESE	IMPOSTA LORDA	DETRAZIONI	IMPOSTA NETTA MENSILE			
1.642,23	393,40	92,96	300,44			
IMPONIBILE FISC. PROGR.	IMPOSTA DOVUTA	PROGRESS. IMPOSTA	CONGUAGLIO +/-			
14.616,69		2.630,23				
IMPONIBILE TASS. SEP.	IMPOSTA DOVUTA	ALIQUOTA TASS. SEP. %	QUOTA TFR	TOTALE TASSAZ. SEPARATA		
0,00	0,00	0,00	98,33	0,00		
ADD. REG. DOVUTA	ADD. COM. DOVUTA	ACC.TO ADD.LE COMUNALE	ARROTONDAM. +/-	NETTO A PAGARE		
0,00	0,00	0,00	-0,23	1.336,00		

Il premio non viene assoggettato alla prevista contribuzione a carico del dipendente del 9,19% e sommato alla retribuzione imponibile fiscale per essere assoggettato alla fascia di aliquota cui è soggetta la lavoratrice in quanto la prevista agevolazione fiscale rimane sospesa sino alla pubblicazione del decreto che prevede l'applicazione della prima fascia di aliquota nel limite massimo imponibile di euro 350. Non sarà oggetto di sgravio il contributo aggiuntivo dell'1% (art. 3 ter legge 438/1992) dovuto sulle quote di retribuzione che eccedono il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile che per l'anno 2008 ammonta a euro 40.765,00 annue e 3.397,00 mensili. I premi, seppure esenti da contributi, saranno considerati validi ai fini pensionistici. L'Inps ha chiarito, nella sua seconda serie di Faq pubblicate sul sito dell'Istituto, che la decontribuzione non si estende ai premi Inail.

La lavoratrice ha scelto di conservare il proprio Tfr in azienda. La quota è così calcolata: retribuzione lorda divisa per 13,5 e al netto dello 0,50% per il fondo di garanzia Tfr. Alla base di calcolo non viene aggiunto il premio di risultato in quanto non utile ai fini di alcun istituto di legge (13°,14°, Tfr, maggiorazioni per straordinario, notturno, festivo ecc.)

i premi di risultato devono:
- essere incerti nella corresponsione e nel loro ammontare;
- essere correlati a parametri atti a misurare gli aumenti di produttività, di qualità, e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati: la presenza anche di uno di questi elementi è sufficiente per poter accedere allo sgravio;
- il contratto deve essere depositato, dai datori di lavoro o dalle associazioni a cui aderiscono, presso la DPL entro 30 giorni dalla stipula ovvero entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto, per i contratti stipulati dal 1.1.2008;
- il datore di lavoro deve dichiarare il rispetto dei Ccnl.

L'ESEMPIO

operativo lo sconto contributivo; atteso il decreto del Ministero dell'economia per l'incentivo fiscale

di risultato trova spazio in busta paga

CALCOLO DELLO SGRAVIO: ESEMPLIFICAZIONE

Si propone il seguente esempio per capire l'operatività dello sgravio. Un'azienda con 60 dipendenti, inquadrata previdenzialmente nel settore industria, versa a un suo operaio un premio di risultato pari a 1.500,00 euro. L'operaio percepisce una retribuzione contrattuale di 2.100,00 euro al mese per 14 mensilità. Ai fini del calcolo dello sgravio, l'ufficio paghe dovrà operare come segue:

calcolo della retribuzione presunta annua del lavoratore, compreso il premio di risultato	$2.100 \times 14 + 1.500 =$	30.900,00
calcolo del limite di retribuzione per la quale è possibile richiedere lo sgravio (3% della retribuzione imponibile annua del lavoratore)	$30.900,00 \times 3\% =$	927,00
calcolo dello sgravio a favore dell'azienda (abbattimento di 25 punti percentuali della quota di contribuzione datoriale dovuta sull'erogazione per la quale si chiede il beneficio)	$927,00 \times 25\% =$	231,75
calcolo dello sgravio a favore del lavoratore (abbattimento totale della quota di contribuzione a suo carico, pari a 9,49%, dovuta sull'erogazione per la quale si chiede il beneficio)	$927,00 \times 9,49\% =$	87,97
calcolo dello sgravio complessivo richiesto	$231,75 + 87,97 =$	319,72

te a quella imponibile ai fini previdenziali, così come individuata dall'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153.

Il primo passaggio, quindi, è calcolarsi il 3 per cento dell'imponibile previdenziale annuo utilizzando la seguente formula:

$$\frac{\text{Imp. FAP} \times 3}{100} = \text{misura massima del premio agevolabile}$$

Entro questo tetto di retribuzione agevolabile, la norma prevede la concessione di uno sgravio contributivo articolato in modo differente per lavoratore e datore. Vediamo di seguito come.

Beneficio per il lavoratore

Il lavoratore può fruire dell'abbattimento totale dell'aliquota a suo carico, quindi lo sgravio sarà, nella generalità dei casi, pari al 9,19 per cento.

Per i dipendenti di imprese soggette alla cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs) sarà pari al 9,49 per cento, per effetto del contributo aggiuntivo dello 0,30 per cento disposto dall'articolo 9 della legge n. 407 del 1990; dell'8,84 per cento per gli operai assunti in agricoltura; del 5,84 per cento per gli apprendisti.

Non costituisce invece oggetto di sgravio il contributo dell'1 per cento (ai sensi dell'articolo 3-ter, della legge 14

LE RISPOSTE DELL'INPS

In merito al nuovo sgravio contributivo introdotto dalla legge n. 247/2007, l'Inps, dopo aver fornito i primi chiarimenti con circolare 6 agosto 2008, n. 82, diffonde le Faq, le risposte ad alcune delle domande più frequenti.

Tra le precisazioni dell'Istituto si segnala che:

- le società capogruppo possono presentare la domanda anche per tutte le società controllate e collegate;
- devono essere presentate domande distinte nel caso in cui l'azienda versi i contributi anche a un altro ente previdenziale (Enpals, Inpgi, Ipost, Inpdap);
- in caso di un contratto stipulato entro il 31 dicembre 2007, la cui proroga è depositata nel 2008, il diritto di precedenza assoluta si applica nella sola ipotesi in cui prolunghi la scadenza temporale, senza rinegoziare importi e modalità di calcolo delle erogazioni;
- la clausola di ultrattività eventualmente contenuta in un contratto di secondo livello – che preveda che, in assenza di rinnovo alla scadenza prefissata, il contratto resti in vigore per ulteriori 12 mesi – è automatica e non richiede uno specifico atto di deposito;
- nel caso di dipendenti assunti con contribuzione agevolata, lo sgravio deve essere considerato al netto delle riduzioni contributive previste;
- i premi Inail sono esclusi dallo sgravio contributivo;
- l'autorizzazione allo sconto riguarda solo l'anno in corso. (Red.)

novembre 1992, n. 438) dovuto sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (per l'anno 2008 fissato a 40.765,00 euro su base annuale e a 3.397,00 euro su base mensile).

Beneficio per il datore di lavoro

Ai datori di lavoro è riservato un abbattimento del 25 per cento dell'aliquota a carico del datore di lavoro. Rimane tuttavia escluso dallo

sgravio il contributo dello 0,30 per cento (ex articolo 25, comma 4 della legge 21 dicembre 1978, n. 845) versato dai datori di lavoro a integrazione della contribuzione per la disoccupazione involontaria.

Inoltre l'aliquota che subisce l'abbattimento del 25 per cento deve intendersi al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate e, in agricoltura, delle agevolazioni per territori montani e svantaggiati.

Da notare altresì che la riduzione di 25 punti dell'aliquota datoriale costituisce la quota complessiva massima di sgravio applicabile anche con riferimento alle aziende che assolvono la contribuzione pensionistica presso Enti diversi dall'Istituto nazionale di previdenza sociale (Inps).

Per una più agevole comprensione dei meccanismi si propone un'esemplificazione (si veda il box sopra riportato). ■