



PREMI AZIENDALI VARIABILI AGEVOLAZIONI NORMATIVE

“Lo sgravio contributivo sui premi risultato e la detassazione dei premi di produttività e delle altre somme; gli strumenti a disposizione per contenere il costo del lavoro”

Relatore: Dr. Giuseppe Ponzio - Consulente del lavoro

25 novembre, Centro Toniolo Padova

Formazione continua dirigenti sindacali Cisl Veneto -Approfondire la riforma degli assetti contrattuali”

INDICE

PARTE PRIMA SINTESI DISPOSIZIONI	
1. La contrattazione aziendale e la riforma degli assetti contrattuali	Pag. 1
2. Lo sgravio contributivo sui premi di risultato	Pag. 18
3. La detassazione dei premi di produttività e delle altre somme	Pag. 28
4. Strumenti a disposizione per contenere il costo del lavoro	Pag. 45
PARTE SECONDA APPENDICE NORMATIVA	
A) SGRAVIO CONTRIBUTIVO SUI PREMI DI RISULTATO	
1. Legge n. 247 del 24 dicembre 2007, art. 1, c. 67 - 70	Pag. 50
2. Legge n. 296 del 27 dicembre 2006, art. 1, c. 1175	Pag. 51
3. Legge n. 402 del 29 luglio 1996, art. 3	Pag. 51
B) DETASSAZIONE PREMI PRODUTTIVITA' E ALTRE SOMME	
1. Decreto Legge n. 185 del 29 novembre 2008 (Legge n. 2/2009), art 5	Pag. 52
1. Decreto Legge n. 93 del 27 maggio 2008 (Legge n. 126/2008), art. 2	Pag. 52
PARTE TERZA ESEMPLIFICAZIONI	
Esempi buste paga, DM 10/2, Mod. F24, Mod. CUD 2009 (redditi 2008)	Pag. 54

PREMI AZIENDALI VARIABILI E AGEVOLAZIONI NORMATIVE

a cura di Giuseppe Ponzio

Padova, 25 novembre 2009

1

PRIMA PARTE

La contrattazione aziendale e la riforma degli assetti contrattuali

2

1. LA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI

- In data **15 aprile 2009** è stato siglato l'**Accordo Interconfederale** (settore Industria) che dà attuazione all'**Accordo Quadro** sulla **riforma degli assetti contrattuali**, sottoscritto il **22 gennaio 2009** tra Governo e Parti sociali.
- Con tale riforma vengono riscritte le regole che devono seguire le parti sociali nella **contrattazione collettiva**, sia nazionale che di **secondo livello** (territoriale e **aziendale**).

Riepiloghiamo brevemente i punti salienti che riguardano la contrattazione aziendale.

... la riforma degli assetti contrattuali

**Livelli
contrattazione
collettiva**



L'assetto della contrattazione collettiva è previsto su due livelli:

- 1) un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria (CCNL);**
- 2) un secondo livello di contrattazione aziendale o alternativamente territoriale,** laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

1° livello: CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DI CATEGORIA (CCNL)

Durata

triennale tanto per la parte economica che normativa

Funzione

1. garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

2. regolare il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale;

3. definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di Welfare.

... contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria (CCNL)

Regolazione sistema relazioni industriali di secondo livello

In merito alla **contrattazione di secondo livello**, il **contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria (CCNL)** definisce :

➤ **le modalità e gli ambiti di applicazione** (*nello spirito dell'attuale prassi negoziale e con particolare riguardo alle piccole imprese*);

➤ **la tempistica** (*rispetto principio dell'autonomia dei cicli negoziali*);

➤ **le materie e le voci nelle quali essa si articola.** (vedi es. Met. Ind. 15.10.09)

2°livello: CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE E AZIENDALE

Finalità

Rilanciare la crescita della produttività e quindi delle retribuzioni reali.

Incentivi
contributivi
e fiscali

“Le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all’andamento economico delle imprese, concordati fra le parti.”

...contratto collettivo territoriale e aziendale

Durata

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Materie
oggetto di
contrattazione
di 2° livello

“Salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano ... la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del “ne bis in idem”.... “ .

Es. D.Lgs. 66/2003 Ac.

...contratto collettivo territoriale e aziendale

**Contrattazione
aziendale
economica
(premio
variabile)**

*"Nel caso di **contratti territoriali** i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di **indicatori assunti a livello territoriale** con riferimento alla specificità delle imprese del settore."*

• Il **premio variabile aziendale** sarà calcolato con riferimento ai **risultati** conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo **incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa** ed **altri elementi** rilevanti ai fini del miglioramento della **competitività aziendale** nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

• Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei **particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.**

As.

...contratto collettivo territoriale e aziendale

**Contrattazione
aziendale
economica
(premio
variabile)**

Al fine di acquisire elementi di **conoscenza comune** per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, **le parti esamineranno preventivamente:**

- le **condizioni produttive**
- le **condizioni occupazionali**
- le **relative prospettive**, tenendo conto dell'andamento della **competitività** e delle condizioni essenziali di **redditività** dell'azienda.

10

As.

...contratto collettivo territoriale e aziendale

Contrattazione
aziendale
economica
(premio
variabile)

Gli **importi**, i **parametri** ed i **meccanismi** utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al **premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale**, assicurando:

- piena trasparenza sui parametri assunti,
- il rispetto dei tempi delle verifiche,
- una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

11

Ac.

...contratto collettivo territoriale e aziendale

Esame preventivo sulle condizioni produttive e occupazionali e sulle relative prospettive



Accordo aziendale: determinazione del premio variabile definendo importi, parametri e meccanismi



Informazione, consultazione e verifiche



Erogazione del premio al raggiungimento dei risultati



Ac.

...contratto collettivo territoriale e aziendale

**Informazione,
consultazione,
contrattazione
non economica**



*“Nella vigenza degli accordi di secondo livello le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno **procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione** previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle **trasformazioni aziendali** quali le **innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione** che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l’occupazione femminile.”*

...contratto collettivo territoriale e aziendale

**Contrattazione
aziendale nelle
piccole e
medie imprese**



*“Per favorire la diffusione della **contrattazione aziendale con contenuti economici nelle imprese di minori dimensioni, con le incentivazioni previste dalla legge, le parti stipulanti i singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, possono concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile che potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze delle aziende interessate.**”*

(vedi es. Met. Ind. 15.10.09)

14

Interpello n.62 del 30.7.09 (ass. cat e CIG in deroga) Ac.

**PROCEDURA PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO**

a) Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, **sottoscritte congiuntamente dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda (RSA/RSU) e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali** stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate **all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale** cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa **due mesi prima della scadenza dell'accordo.**



b) L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro **entro venti giorni** decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

**PROCEDURA PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO**

c) Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette (c. d. "*fase di tregua sindacale*")



d) Se dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, i CCNL possono prevedere che **a livello territoriale l'Associazione industriale** e le strutture delle **organizzazioni sindacali** stipulanti il contratto nazionale siano interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo.

...contratto collettivo territoriale e aziendale

Elemento
di garanzia
retributiva

•Ai fini della **effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello**, i CCNL stabiliscono che sia riconosciuto un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nei medesimi contratti con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, **a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria.**

•Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

•La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia si colloca al termine della vigenza di ciascun CCNL.

(vedi es. Met. Ind. 15.10.09 : Elemento perequativo Met. Ind. 20.1.08)

Ac.

...contratto collettivo territoriale e aziendale

Modifiche in
peius del
CCNL
(c.d. clausole di
sganciamento)

“5. Intese per il governo delle situazioni di crisi e per lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio.

*Al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area, i CCNL possono consentire che in sede territoriale, fra le **Associazioni industriali territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto medesimo, siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal CCNL....”***

Ac.

...contratto collettivo territoriale e aziendale

**Modifiche in
peius del
CCNL**
(c.d. *clausole di
sganciamento*)

“La capacità di modificare è esercitabile sulla base di **parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale** quali, ad esempio, l’andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti. **In ogni caso le intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.**”

INCENTIVAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE SUI PREMI DI RISULTATO

L’accordo Interconfederale del 22.1.09 e 15.4.09, come visto, oltre a modificare la durata dei contratti aziendali (ora triennale), **incentiva la contrattazione aziendale** attraverso tali strumenti:

- la possibilità per i CCNL di prevedere modalità e condizioni per favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle piccole e medie imprese, anche se prive di rappresentanza sindacale interna;
- la possibilità per CCNL di prevedere l’adozione di “*elementi economici di garanzia*”, ossia di stabilire degli elementi retributivi a favore dei lavoratori dipendenti da aziende nelle quali non si esercita la contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto nazionale;
- la possibilità per i CCNL di definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare a livello aziendale o territoriale singoli istituti economici o normativi del CCNL (c.d. “*clausole di sganciamento*”).

... incentivazione della contrattazione aziendale

- La possibilità di contrattare il premio di risultato anche nelle aziende senza rappresentanze sindacali e l'elemento economico di garanzia, **incentivano la contrattazione aziendale dei premi di risultato, anche al fine del contenimento del costo del lavoro.**
- Ricordiamo, infatti, che per aver diritto agli **sgravi contributivi** sui premi collettivi di risultato, è necessaria una **“contrattazione collettiva” aziendale.**

21

... incentivazione della contrattazione aziendale

In particolare la presenza del meccanismo automatico di garanzia retributiva, previsto in assenza di contrattazione aziendale o individuale, dovrebbe incentivare le aziende a dar vita alla contrattazione aziendale, per aver diritto agli sgravi contributivi sui premi risultato, **sgravi non previsti se vengono erogati in alternativa e obbligatoriamente gli elementi economici di garanzia stabiliti dal CCNL.**

Per incentivare la contrattazione aziendale e' necessario, tuttavia, rendere strutturale, certo e non aleatorio lo sgravio contributivo e la detassazione dei premi di risultato erogati dal secondo livello di contrattazione.

2. I PREMI DI RISULTATO

I **premi di risultato collettivi** sono delle **retribuzioni variabili**, previste dalla contrattazione collettiva aziendale, con carattere incentivante e destinate a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

- I **premi di risultato** fanno parte dei c.d. **sistemi retributivi incentivanti**, che sono delle **forme di retribuzione variabile, collegate ai risultati, che facendo leva sulla dinamica retributiva permettono di motivare e incentivare il personale, agevolando nel contempo il raggiungimento degli obiettivi aziendali.**

- I sistemi retributivi incentivanti si collocano nel più ampio **sistema premiante** che comprende anche i riconoscimenti organizzativi e sociali (*es. ruolo aziendale, riconoscimento, autonomia, tipo di lavoro in sé,....*).

... i premi di risultato

SISTEMA PREMIANTE

sistemi retributivi incentivanti

*(premi di risultato collettivi,
premi di rendimento
individuali, superminimi,
erogazioni liberali, fringe
benefits, ecc....)*

riconoscimenti organizzativi e sociali

*(es. ruolo aziendale,
riconoscimento, autonomia,
tipo di lavoro in sé,....)*

... i premi di risultato

La caratteristica principale che differenzia i premi di risultato dagli altri sistemi retributivi incentivanti, è che sono regolamentati dalla **contrattazione aziendale**.

- Perché vi sia **contrattazione collettiva aziendale** è necessario che a stipulare gli accordi sia il **datore di lavoro** (coinvolgendo o meno le Organizzazioni datoriali) e **le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori** (RSA/RSU/Organizzazioni Sindacali Territoriali).
- Tale contrattazione, definita di “**2° livello**”, potrà riguardare – come prevedono gli Accordi Interconfederali del 22.01.09 e del 15.04.09 - solo materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL, nonché delegati dallo stesso CCNL o da norme di legge.

... i premi di risultato

• Gli attuali premi di risultato traggono la loro origine dalla regolamentazione del **cottimo collettivo** e della **partecipazione agli utili** prevista nel codice civile (*artt. 2099 - 2102 c.c.*).

• Si sono sviluppati poi attraverso un processo di evoluzione contrattuale del tradizionale **premio di produzione**, arrivando oggi a **sistemi più evoluti**, maggiormente in grado di attirare, trattenere e motivare i lavoratori e di raggiungere contemporaneamente gli obiettivi aziendali.

... i premi di risultato di risultato

• Tale **evoluzione ha dato origine ai premi di risultato, ossia a premi collettivi variabili strettamente correlati ai risultati conseguiti** nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo ***incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.***

I premi di risultato nella prassi aziendale sono legati a diversi **indicatori**, spesso contemporaneamente presenti (*es. le presenze o l'assenteismo, il fatturato, il margine operativo lordo o MOL, la qualità, la produttività, la redditività, il tasso infortunistico, ecc...*). E' comunque consigliabile che gli indici assunti siano sufficientemente determinati e tali da non lasciare spazi a valutazioni discrezionali o a contenzioso.

... contrattazione aziendale e premi di risultato

• Gli accordi possono **differenziare il premio** per gruppi di lavoratori (*es. operai, impiegati, quadri, ecc.*) o per livello di inquadramento (*es. 1° livello, 2° livello, ecc...*) o per reparto o stabilimento, o **con qualunque altra ripartizione che non violi il principio di non discriminazione.**

• Gli accordi possono anche determinare che i **premi previsti siano da ritenersi omnicomprensivi, così da comprendere anche l'incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti. In questo modo viene contenuto il costo del lavoro.**

• Nell'accordo, inoltre, dovrà essere stabilito **il momento del pagamento** del premio, tenuto conto che i risultati a cui lo stesso è riferito, solitamente, non possono essere conosciuti nel corso dell'anno di maturazione, bensì solo alla chiusura dell'esercizio o del diverso periodo indicato.

... contrattazione aziendale e premi di risultato

Ad ogni modo **l'autonomia negoziale delle parti è molto ampia**, fermo restando:

- **il principio di non discriminazione**
- **la necessità di rispettare i parametri previsti per ottenere gli sgravi contributivi e fiscali (premio variabile, legato alla produttività, qualità, competitività)**
- **l'onere di depositare l'accordo presso la Direzione Provinciale del lavoro e gli Enti assicurativi e previdenziali, entro trenta giorni dalla data della stipula, a cura del datore di lavoro o dell'Associazione di Categoria alla quale aderisce.**

29

Possibilità previste per l'autonomia negoziale delle parti (art. 3, c. 1, L. 402/96)

In base all'art. 3 della L. 402/1996 **gli accordi collettivi di qualsiasi livello possono stabilire se un certo elemento retributivo debba essere o meno calcolato nella determinazione di un altro istituto retributivo diretto o indiretto, fatta eccezione per quelli disciplinati dalla legge.**



Le parti collettive possono prevedere che un certo elemento retributivo si già comprensivo dell'incidenza su altri elementi retributivi diretti o indiretti.

Gli accordi integrativi aziendali possono stabilire che un certo elemento retributivo introdotto in più rispetto a quelli del CCNL, non incida su altri elementi retributivi, compresi quelli definiti dalla legge (Circ. INPS n. 195 dell'11.10.1996.).



Ai fini dell'applicazione delle predette clausole i relativi contratti devono essere **depositati** dalle parti firmatarie presso la Direzione Provinciale del lavoro e le sedi degli istituti previdenziali interessati, **entro 30 giorni dalla stipula.**

... contrattazione aziendale e premi di risultato

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO

Il giorno..... presso la sede di... si sono incontrati:

- *la Società, con sede invia....., rappresentata dal Sig.....*
- *le RSU nelle persone di....., assistite dalle OO.SS territoriali nelle persone di.....*

PREMESSA

.....

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1 - premio aziendale di risultato

Le parti convengono di istituire una forma di retribuzione variabile, per l'anno 2010, denominata premio aziendale di risultato, alle condizioni e nei termini di seguito specificati.

... contrattazione aziendale e premi di risultato

Art. 2 – obiettivo aziendale

Le parti definiscono quale obiettivo aziendale per il periodo gennaio – dicembre 2010 l'azzeramento, o comunque la riduzione, degli infortuni sul lavoro, in considerazione dei notevoli investimenti economici e di formazione sostenuti dall'azienda negli ultimi anni per la sicurezza sul lavoro.

Art. 3 - Verifica

Le parti convengono di effettuare la verifica degli obiettivi entro il 30 settembre 2010 ed entro il 20 dicembre 2010.

... contrattazione aziendale e premi di risultato

Art. 4 - premio aziendale

L'azienda riconoscerà entro il 31 dicembre 2010 a ciascun dipendente in servizio un premio lordo variabile, al raggiungimento dell'obiettivo indicato all'art.2, nella misura e alle condizioni sotto specificate:

numero infortuni registrati nell'anno	Premio variabile
0	€. 600,00
1	€. 400,00
2	€ 300,00
3	€. 200,00
4	€. 100,00
5 o più	€. 0

... contrattazione aziendale e premi di risultato

Il premio è erogato esclusivamente ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2010.

Inoltre, la quota del premio effettivamente spettante a ciascun lavoratore, è pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di durata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno 2010, computandosi come mese intero se il lavoratore è in forza per oltre 15 giorni.

Per i lavoratori con contratto part-time orizzontale, il premio aziendale deve essere riproporzionato in base all'effettivo orario svolto.

Il trattamento fiscale e contributivo del premio risulta conforme alle disposizioni in materia di assoggettamento delle erogazioni variabili, collegate a incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività, con diritto agli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente (Legge n. 247/2007 e Legge n. 126/2008 e successive modifiche e integrazioni).

... contrattazione aziendale e premi di risultato

Art. 5 – incidenza sugli istituti retributivi

Ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2 del D.L. 14 giugno 1996 n. 318, convertito nella Legge 29 luglio 1996 n.402, le parti stabiliscono che il premio in oggetto è già comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR e quelli definiti dalla Legge.

Art. 6 – deposito

Il presente accordo, che si compone i 6 articoli, sarà depositato nei termini di legge presso la Direzione Provinciale del Lavoro e le competenti sedi INPS e INAIL.

.....

35

SECONDA PARTE

Lo sgravio contributivo sui premi di risultato

36

SGRAVIO CONTRIBUTIVO DEI PREMI DI RISULTATO

Con effetto dal 1° gennaio 2008 (**L. 247/2007** – *il Protocollo Welfare ha abrogato l'art. 2 del D.L. 25 marzo 1997 n. 67, convertito in Legge del 23 maggio 1997 n. 135*), il nuovo regime prevede **sgravi contributivi sulle erogazioni correlate agli incrementi di qualità e produttività determinate dalla contrattazione di secondo livello**, nella misura del **3%** della retribuzione contrattuale imponibile di ciascun dipendente.

Tale riduzione contributiva è pari (entro il tetto del 3%) a **25 punti percentuali per il datore di lavoro, mentre per i lavoratori è pari all'intera contribuzione a loro carico** (entro il tetto del 3%).

... sgravio contributivo dei premi di risultato

Le retribuzioni oggetto di sgravio contributivo sono quelle variabili, costituite dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, “*delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.*”

38

... sgravio contributivo dei premi di risultato

Lo sgravio contributivo è tuttavia:

- limitato nelle risorse finanziarie destinate e vale solo fino al 2010** (sono stati stanziati dal Governo Prodi **650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010**);
- è basato su una preventiva domanda da inoltrare ogni anno in via telematica all'INPS**, in un giorno e a partire da un'ora stabilita annualmente (il *click day* 2008 è stato il 15/9/08 ore 15,00- *Circ. INPS n. 82/08*);
- le domande vengono accolte, nel limite delle risorse stanziare per comparto (contrattazione aziendale/contrattazione territoriale), **secondo l'ordine cronologico di inoltro della domanda di ammissione e, a parità di data di ricezione, considerando prioritariamente la data di stipula del contratto aziendale** (D.M. 7 maggio 2008; Messaggio INPS 27274 del 5.12.2008).

... sgravio contributivo dei premi di risultato

SGRAVIO CONTRIBUTIVO 2009

• Nonostante il datore di lavoro abbia ricevuto dall'INPS la comunicazione di ammissione all'incentivo contributivo nel 2008, per **l'anno 2009**, al fine di poter procedere con il recupero dello sgravio effettivamente spettante, **è comunque necessaria l'emanazione di un apposito decreto interministeriale per lo stanziamento delle risorse al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi** .

•Pertanto la comunicazione di esito positivo ricevuta dai datori di lavoro nel 2008, a seguito della presentazione dell'apposita domanda telematica (*che prevedeva l'indicazione della previsione per gli anni 2008-2009 e 2010*), non può essere sufficiente per il recupero dello sgravio per l'anno 2009, in mancanza di un apposito decreto di stanziamento fondi.

LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO DEI PREMI DI RISULTATO 2008

Il Decreto Ministeriale 7 maggio 2008

- Il **Decreto Ministeriale 7 maggio 2008**, pubblicato nella G.U. n. 178 del **31/07/08**, disciplina i **criteri di priorità e le procedure per la richiesta degli sgravi contributivi** sulle erogazioni variabili previste dai contratti di secondo livello.
- Tale decreto prevede in particolare:
 - Le risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello sono ripartite nella misura del **62,5%** per la contrattazione aziendale e del **37,5%** per la contrattazione territoriale.
 - Fermo restando il limite complessivo annuo di **650 milioni di euro**, in caso di mancato utilizzo dell'intera percentuale attribuita a ciascuna delle predette tipologie di contrattazione la percentuale residua è attribuita all'altra tipologia.

d. 83.

Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2008

... Decreto Ministeriale 7 maggio 2008

Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi



Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2008

Circolare INPS n. 82 del 06-08-08

Con la Circolare n.82/2008 l'Inps:

- **ha fornito chiarimenti e precisazioni in materia di sgravio contributivo** sulle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello;
- **ha comunicato le modalità che i datori di lavoro devono seguire per richiedere lo sgravio** (*richiesta esclusivamente in via telematica*);
- **ha fornito le specifiche tecniche** per accedere alla procedura di trasmissione delle domande di ammissione (*che saranno soggette a graduatoria nei limiti delle risorse assegnate dalla legge e secondo i criteri di priorità previsti dal decreto*).

d. 83.

Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2008

... Circolare INPS n. 82 del 06-08-08

L'INPS ha fornito i seguenti **chiarimenti**:

- La misura incentivante, come noto, trova applicazione sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale, ovvero di secondo livello, entro il limite del **3%** della **retribuzione contrattuale annua dei lavoratori** (ossia della retribuzione imponibile annua).
- Lo sgravio è così articolato:
 - entro il limite massimo di 25 punti dell'aliquota a carico del **datore di lavoro, al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate** (*in agricoltura al netto delle agevolazioni per territori montani e svantaggiati*);
 - totale sulla quota del **lavoratore**.

d. 83.

Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2008

... Circolare INPS n. 82 del 06-08-08

L'INPS ha fornito i seguenti **chiarimenti**:

A tale riguardo, il termine "**contrattuale**" va ricondotto al significato "*onnicomprensivo di disciplina pattizia della retribuzione quale obbligazione fondamentale del datore di lavoro e comprende quanto stabilito sia dai contratti ed accordi collettivi di lavoro - anche aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello - sia da quelli individuali, ivi compresi i premi oggetto di sgravio... Per retribuzione contrattuale, quindi, si deve intendere quella imponibile annua ai fini previdenziali*".

45

6. 63.

Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2008

... Circolare INPS n. 82 del 06-08-08

L'INPS ha fornito i seguenti **chiarimenti**:

La riduzione di 25 punti dell'aliquota datoriale, costituisce la quota complessiva massima di sgravio applicabile.

Rimane, in ogni caso, **escluso dallo sgravio il contributo (0,30%)** ex art. 25, c. 4 della legge n. 845/1978, versato dai datori di lavoro ad integrazione della contribuzione per la disoccupazione involontaria (formazione).

46

6. 63.

Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2008

... Circolare INPS n. 82 del 06-08-08

L'INPS ha fornito i seguenti **chiarimenti**:

Lo **sgravio della contribuzione a carico del lavoratore** sarà pari al **9,19%** per la generalità delle aziende, al **9,49%** per i datori di lavoro soggetti alla Cigs e per gli apprendisti è pari al **5,84%**.

Non costituisce oggetto di sgravio il contributo (1%) ex art. 3 ter della legge n. 438/1992, dovuto sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (per l'anno 2008 € 40.765,00 che, mensilizzato, è pari a € 3.397,00).

NB) per il 2009: euro **42.069,00** annui corrispondenti a euro **3.506,00** mensili.⁴⁷

Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2008

... Circolare INPS n. 82 del 06-08-08

L'INPS ha fornito i seguenti **chiarimenti**:

Per l'accesso al beneficio è vincolante il **deposito** - presso la Direzione provinciale del lavoro competente - **degli accordi sottoscritti dai datori di lavoro. Ne consegue che, in assenza, i contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello non potranno essere ammessi allo sgravio contributivo.**

Con riferimento alle **imprese di somministrazione lavoro**, ai fini dell'accesso allo sgravio, dovrà farsi riferimento alla **contrattazione di secondo livello sottoscritta dall'impresa utilizzatrice** o dalle organizzazioni cui essa aderisce.

0.63.

Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2008

... Circolare INPS n. 82 del 06-08-08

L'INPS ha indicato le seguenti **modalità di accesso**:

Le aziende - anche per il tramite degli intermediari autorizzati - dovevano inoltrare, **esclusivamente in via telematica**, apposita domanda all'INPS, anche per i lavoratori iscritti ad altri Enti previdenziali.

La domanda - che doveva essere trasmessa anche con riferimento ai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, sottoscritti e depositati entro il 31 dicembre 2007 - **doveva contenere i dati previsti dal DM 7.5.08 (relativi al 2008,2009, 2010) e poteva riguardare una singola matricola (acquisizione di una singola domanda) ovvero una pluralità di matricole (caricamento flusso XML).**

d. 83.

Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2008

... Circolare INPS n. 82 del 06-08-08

L'INPS ha precisato che in merito **alla ammissione allo sgravio**:

entro i 45 giorni successivi alla data dalla quale è possibile inoltrare le domande di accesso al beneficio, l'Istituto provvederà all'ammissione delle aziende allo sgravio contributivo, dando tempestiva comunicazione alle stesse e agli intermediari autorizzati dell'esito della domanda.

La concreta fruizione del beneficio resta tuttavia subordinata alla verifica da parte dell'istituto del possesso dei requisiti di regolarità contributiva.

50

d. 83.

Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2008

Precisazioni FAQ (versione 2.0)

D. Gli importi da indicare negli anni 2008, 2009 e 2010 si riferiscono agli anni in cui devo erogare i premi oppure a quelli cui gli stessi si riferiscono?

R. Gli importi da inserire sono quelli relativi agli anni di erogazione dei premi (principio di cassa).

D. In caso di contratti aventi validità pluriennale, gli importi relativi agli anni 2009 e 2010 quale valore assumeranno?

R. Il DM 7 maggio 2008 - attuativo della previsione di cui alla legge n. 247/2007 - prevede la concessione dello sgravio per l'anno 2008. L'autorizzazione allo sgravio, quindi, riguarderà solamente l'anno in corso. In presenza di contratti pluriennali, gli importi riferiti agli anni 2009 e 2010 assumeranno il carattere di indicazione valutativa degli impegni di spesa.

D. Il DM 7 maggio 2008 parla di riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali nel limite di 25 punti della contribuzione datoriale. Il premio INAIL è ricompreso?

R. Ai fini della determinazione dello sgravio ex lege n. 247/2007, la quota relativa all'assicurazione INAIL resta esclusa.

d. 83.

... sgravio contributivo dei premi di risultato

Esempio 1

In una azienda industriale con oltre 50 dipendenti, ad un operaio con una retribuzione presunta annua di € 24.000,00, è corrisposto un premio di risultato di € 1.000,00. Ai fini della quantificazione dello sgravio, dovrà operarsi come segue:

➤ retribuzione presunta annua del lavoratore € 25.000 (comprensiva del premio);

NB) Lo sgravio contributivo, sulle erogazioni previste dalla contrattazione di 2° livello, nei limiti del 3% della retribuzione imponibile annua del lavoratore, è pari a 25 punti percentuali della quota di contribuzione datoriale dovuta sull'erogazione per la quale si chiede il beneficio e totale per quanto attiene la quota del lavoratore.

➤ tetto dell'erogazione per la quale è possibile richiedere lo sgravio = € 25.000,00 x 3% = € 750,00;

➤ **sgravio a favore dell'azienda** = 25 punti della percentuale a proprio carico

€ 750,00 x 25% = € 187,50 arrotondato

➤ **sgravio a favore del lavoratore** = 9,49%, pari all'intera quota a suo carico (€ 750,00 x 9,49% = € 71,18 arrotondato)

➤ **sgravio complessivo richiesto** = € 258,68 (la parte del premio non coperta dallo sgravio va invece assoggettata a contribuzione ordinaria)

... sgravio contributivo dei premi di risultato

Esempio 2

In una azienda industriale con oltre 50 dipendenti, ad un operaio con una retribuzione presunta annua di € 25.000,00, é corrisposto un premio di risultato di € 500,00. Ai fini della quantificazione dello sgravio, dovrà operarsi come segue:

- retribuzione presunta annua del lavoratore € 25.500 (*comprensiva del premio*);
- tetto dell'erogazione per la quale è possibile richiedere lo sgravio = € 25.500,00 x 3% = € 765,00;
- **sgravio a favore dell'azienda** = 25 punti della percentuale a proprio carico (€ 500,00 x 25% = € 125,00);
- **sgravio a favore del lavoratore** = 9,49%, pari all'intera quota a suo carico (€ 500,00 x 9,49% = € 47,45);
- **sgravio complessivo richiesto** = € 172,45 (*tutto il premio è coperto dallo sgravio*)

... lo sgravio contributivo dei premi di risultato

Esempio 3

In una azienda industriale con oltre 50 dipendenti, ad un operaio con una retribuzione presunta annua di € 25.000,00, é corrisposto un premio di risultato di € 1.500,00. Ai fini della quantificazione dello sgravio, dovrà operarsi come segue:

- retribuzione presunta annua del lavoratore € 26.500 (*comprensiva del premio*);
- tetto dell'erogazione per la quale è possibile richiedere lo sgravio = € 26.500,00 x 3% = € 795,00;
- **sgravio a favore dell'azienda** = 25 punti della percentuale a proprio carico (€ 795,00 x 25% = € 198,75);
- **sgravio a favore del lavoratore** = 9,49%, pari all'intera quota a suo carico (€ 795,00 x 9,49% = € 75,45);
- **sgravio complessivo richiesto** = € 274,20 (*la parte del premio non coperta dallo sgravio va invece assoggettata a contribuzione ordinaria*)

... lo sgravio contributivo dei premi di risultato

Esempio 4

In una azienda industriale con oltre 50 dipendenti, ad un operaio con una retribuzione presunta annua di € 25.000,00, é corrisposto un premio di risultato di € 1.500,00. **Lavoratore assunto dalle liste di mobilità al quale si applica la contribuzione a carico datore di lavoro del 10%.**

- retribuzione presunta annua del lavoratore € 26.500 (*comprensiva del premio*);
- tetto dell'erogazione per la quale è possibile richiedere lo sgravio = € 26.500,00 x 3% = € 795,00;
- **sgravio a favore dell'azienda** = 25 punti della percentuale a proprio carico (€ 795,00 x 10% = € 79,50);
- **sgravio a favore del lavoratore** = 9,49%, pari all'intera quota a suo carico (€ 795,00 x 9,49% = € 75,45);
- **sgravio complessivo richiesto** = € 154,95 (*la parte del premio non coperta dallo sgravio va invece assoggettato alla contribuzione prevista*)

TERZA PARTE

La detassazione dei premi di produttività e delle altre somme

LA DETASSAZIONE 2009 DEI PREMI DI RISULTATO E DELLE ALTRE SOMME LEGATE ALLA PRODUTTIVITA'

Fonti: art 5 D. L. 185/2008 (Legge n. 2/2009); art. 2, Decreto Legge 27 maggio 2008, n. 93 (Legge 24 luglio 2008 n. 126); Risoluzione AE n. 287/E del 8 luglio 2008; Circ. AE e Ministero del Lavoro n. 49 del 11 luglio 2008; Circ. AE e Ministero del Lavoro n. 59 del 22 ottobre 2008.

Con il **Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185** (c. d. "**decreto anticrisi**" – conv. **Legge n. 2/2009**) il Governo ha:

- **confermato**, per tutto l'anno 2009, la parziale **detassazione** degli emolumenti retributivi legati alla produttività, all'efficienza organizzativa e all'andamento economico dell'impresa (**lett. c**);
- **non ha prorogato** invece la detassazione sugli straordinari (**lett. a**), sul lavoro supplementare e sulle clausole elastiche nei part-time stipulati entro il 28 maggio 2008 (**lett. b**).

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

L'art. 5 del D.L. n. 185 del 29 novembre 2008 ha pertanto disposto la **proroga** a tutto il **2009** della parziale detassazione (**applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% al posto di Irpef e addizionali**) dei **solli emolumenti legati alla produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché quelli di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa**, emolumenti individuati dall'art. 2, comma 1, lettera c) del D.L. n. 93/2008 (Legge n. 126/2008).

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Titolo II Sostegno all'economia

Articolo 5 - Occupazione - misure straordinarie - sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa - sostegno all'economia - detassazione contratti di produttività

1. Per il periodo dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2009 sono prorogate le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126. Tali misure trovano applicazione, entro il **limite di importo complessivo di 6.000 euro lordi**, con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di **reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2008, a 35.000 euro**, al lordo delle somme assoggettate nel 2008 all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del citato decreto-legge. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva in tale periodo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2008, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2008.

4. 00

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

I parametri per l'applicazione operativa del beneficio sono:

✓ **il limite per il calcolo dell'imposta sostitutiva è pari a 6.000 euro**;

✓ **il reddito di lavoro dipendente relativo al 2008 che potrà dare diritto al beneficio nel 2009 è pari a 35.000 euro**, al lordo delle somme assoggettate nel 2008 a imposta sostitutiva.

Essendo una proroga del beneficio, **si rendono ancora applicabili le istruzioni contenute nelle circolari dell'Agazia delle Entrate e del Ministero del lavoro n. 49/2008 e n. 59/2008**, per la sola parte relativa all'individuazione degli emolumenti relativi a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

00

1. Risoluzione AE n. 287/E del 8.7.08; 2. Circ. AE n. 49 del 11.7.08; 3. Circ. AE n. 59 del 22.10.08

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Rimangono quindi operative le seguenti istruzioni:

- per detassare gli emolumenti interessati si applica **il principio di cassa**, vale a dire che gli stessi devono essere corrisposti nel 2009 (ovvero entro il 12 gennaio 2010, per effetto del principio di cassa allargato, di cui all'art. 51 del Tuir) anche se riferiti a periodi precedenti;
- il limite di **6.000 euro** detassabile va individuato al netto dei contributi obbligatori a carico del lavoratore e al lordo dell'imposta sostitutiva del 10%;
- i dipendenti interessati dovranno certificare il reddito 2008 se sono dipendenti di un datore di lavoro che **non** ha rilasciato il CUD/2009 (redditi per l'intero anno 2008);

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Rimangono quindi operative le seguenti istruzioni:

- i soggetti con **reddito di lavoro dipendente del 2008 pari a zero** potranno accedere al beneficio;
- se l'applicazione dell'imposta sostitutiva dovesse risultare **penalizzante**, il sostituto d'imposta **non** provvederà alla sua applicazione e ne darà comunicazione all'interessato;
- il dipendente può rinunciare al beneficio.

62

di. 00.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

- Gli importi interessati all'imposta sostitutiva **concorrono integralmente alla formazione della base imponibile contributiva**, sia ai fini dei contributi carico dipendente che ai fini dei contributi a carico ditta (salvo l'eventuale diritto allo sgravio contributivo per i premi di risultato aziendali).
- Le misure fiscali sono riservate ai **lavoratori dipendenti del settore privato** (*sono esclusi i dipendenti pubblici ex art. 1 c. 2, L. 165/2001*).
- L'agevolazione è riservata esclusivamente ai "**titolari di reddito di lavoro dipendente**", con **esclusione dei titolari di redditi di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente** (*es. collaboratori coordinati e continuativi, anche nella modalità a progetto*).

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

- Ai fini della verifica della soglia reddituale si deve considerare **solo il reddito di lavoro dipendente**, relativo al 2008, **soggetto a tassazione ordinaria** (*punto 1 Cud 2009 se solo lavoro dipendente + punto 77 Cud 2009*).
- Nella determinazione del predetto limite devono essere quindi **esclusi eventuali redditi di lavoro dipendente percepiti nel 2008 ed assoggettati a tassazione separata**.
- Il limite di **35.000 euro** deve intendersi come **ammontare complessivo**, riferito a **tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nel 2008, anche in relazione a più rapporti di lavoro**;
- La verifica del limite di reddito riguarda **i soli redditi di lavoro dipendente**, comprese le pensioni e gli assegni ad esse equiparate.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Non rileva l'eventuale superamento del limite di 35.000 euro per effetto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente.

La verifica deve essere effettuata solo con riferimento all'anno **2008**, a nulla rilevando se nel 2009 il reddito di lavoro dipendente sia superiore al predetto limite.

Il limite di reddito relativo all'anno 2008, va verificato tenendo anche conto del reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero: se le imposte sono calcolate su base convenzionale (*lavoratori occupati all'estero per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi*), le retribuzioni corrispondenti agli incrementi di produttività non possono essere assoggettate ad imposta sostitutiva, pur in presenza dei requisiti richiesti.

65

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Possono beneficiare dell'imposta sostitutiva anche le retribuzioni corrispondenti agli incrementi di produttività, corrisposte agli eredi del lavoratore deceduto (in base alle condizioni e ai requisiti di quest'ultimo).

Possono godere della detassazione anche i dipendenti dei datori di lavoro non imprenditori (*es. dipendenti di studi professionali, di agenzie di somministrazione, ecc...*).

Somme agevolate

Secondo il Ministero del Lavoro e l'Agenzia delle Entrate – “*se i **contratti collettivi, anche di secondo livello o aziendali**, prevedano che determinati emolumenti siano corrisposti "in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa",... troverà applicazione il regime di tassazione agevolato*”.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

- **Gli elementi retributivi premianti riguardano tutti gli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.**
- Secondo l'Agenzia delle Entrate e il Ministero del Lavoro *“rientrano, a titolo esemplificativo, i premi di rendimento, le forme di flessibilità oraria, le maggiorazioni retributive corrisposte in funzione di orari a ciclo continuo o sistemi di "banca delle ore", le indennità di reperibilità o di turno, i premi e le somme corrisposte una tantum ecc., là dove, ovviamente, comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa”.*

di. 02.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

- **Tali somme non devono essere necessariamente previste in contratti collettivi, ma possono anche essere previste in modo unilaterale dal datore di lavoro purché siano documentabili** *(per esempio attraverso la comunicazione scritta al lavoratore della motivazione della somma corrisposta).*
- **Il presupposto per la concessione del beneficio è che la somma corrisposta, anche se continuativa, sia riconducibile ad elementi di determinazione periodica, ancorché si tratti di situazioni già strutturate e consolidate prima della entrata in vigore del decreto.**

68

di. 02.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Per rientrare nel regime di tassazione agevolata – afferma il Ministero del lavoro e l’Agenzia delle Entrate – **“gli incrementi di produttività, innovazione, efficienza, ovvero il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all’andamento economico della impresa non devono dunque essere necessariamente nuovi e innovativi rispetto al passato, né devono necessariamente consistere in risultati che, dal punto di vista meramente quantitativo, siano superiori a quelli ottenuti in precedenti gestioni, purché comunque costituiscano un risultato ritenuto positivo dalla impresa”**.

69

di. 02.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Nel regime di **tassazione agevolata** rientrano anche **quelle somme erogate dai datori di lavoro in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività, ancorché determinati in ambito territoriale** sulla base di indicatori correlati all’andamento congiunturale e ai risultati conseguiti dalle imprese di uno **specifico settore in ambito territoriale** (es EET nel settore artigiano o nell’edilizia).

Dal novero delle somme agevolate sono unicamente esclusi quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore (es. superminimo individuale).
E’ escluso anche l’incentivo all’esodo.

di. 02.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Possono rientrare nello speciale regime di tassazione, là dove diano luogo a **incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività** legati all'andamento economico dell'impresa:

le somme erogate al personale che presta la propria opera nelle festività in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, ciò anche per la quota di retribuzione per **la prestazione svolta all'interno dell'orario contrattuale di lavoro** *(per esempio part-time di 30 ore settimanali che include anche la domenica)*;

71

4.44

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Possono pertanto rientrare:

l'indennità o maggiorazione che viene corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (sia nel caso di riposo compensativo che di spostamento definitivo del turno di riposo), **siano tenuti a prestare lavoro ordinario la domenica**;

le somme erogate per il lavoro notturno ordinario in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate;

gli specifici, ulteriori compensi erogati per prestazioni rese durante la giornata del sabato, in caso di orario articolato su cinque giorni lavorativi alla settimana, con la giornata del sabato normalmente prevista come non lavorativa;

altri compensi come: compensi erogati per Rol residui e ferie godute (a certe condizioni), **maggiorazioni per turno ovvero per orari a ciclo continuo, premi e provvigioni su vendite, premi di produttività collettivi**, ecc....

4.44

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Esemplificazioni voci detassabili - 1 -

- forme di flessibilità oraria;
- maggiorazioni retributive legate a orari a ciclo continuo;
- maggiorazioni retributive legate a banca ore;
- indennità di reperibilità;
- indennità di disagio;
- indennità e maggiorazioni di turno;
- premi e somme una tantum (se comportano incremento di produttività);

Fonte: Sole 24 Ore

73

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Esemplificazioni voci detassabili - 2 -

- importi corrisposti a titolo di Elemento Economico Territoriale (EET edilizia) e altri settori (es. metalmeccanici artigiani);
- ogni altra retribuzione variabile in relazione alla funzione svolta, al tempo di lavoro, ovvero ai risultati prodotti, indipendentemente dal nome attribuito alla somma;
- straordinario forfetizzato se incentivante (per personale non soggetto a orario di lavoro);
- compensi per Rol e ferie non fruiti (con i limiti di legge, anche su base periodica per CCNL);
- premi di presenza;

Fonte: Sole 24 Ore ⁷⁴

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Esemplificazioni voci detassabili - 3 -

- premi per il mancato verificarsi di infortuni;
- premi per svolgimento di mansioni promiscue e per intercambiabilità;
- premi consolidati (purché legati alla produttività);
- premi di rendimento;
- premi su vendite legate al fatturato;
- provvigioni;
- premi di produttività anche se previsti da contratto collettivo;
- superminimi individuali, indennità di funzione e/o mansione, assegni ad personam (*se erogati per compensare prestazioni rese oltre l'orario o se legati a incrementi di produttività - necessaria idonea documentazione*).

Fonte: Sole 24 Ore

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Esemplificazioni voci escluse

- superminimi individuali, indennità di funzione e/o mansione, assegni ad personam (*non erogati per prestazioni oltre l'orario o per incrementi di produttività*);
- somme corrisposte al lavoratore in busta paga in misura fissa, su cui il lavoratore ha maturato la legittima aspettativa alla percezione indipendentemente dal collegamento ai risultati aziendali;
- importi stabilmente riconosciuti in forma fissa già entrati nel patrimonio del lavoratore;
- incentivi all'esodo;
- straordinario forfetizzato non incentivante.

Fonte: Sole 24 Ore

76

Premio individuale

IMPOSTA SOSTITUTIVA 10%

*“Per quanto riguarda invece gli elementi retributivi premianti di cui al comma 1, lett. c), essi riguardano tutti gli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa. Rientrano pertanto nella misura, a titolo esemplificativo, **premi di rendimento, i premi e somme corrisposte una tantum ecc.**, là dove, ovviamente, comportino **un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa** ovvero **siamo legati alla competitività e redditività della impresa**. Le sommenon devono essere necessariamente previste in contratti collettivi, ma possono anche essere previste **in modo unilaterale dal datore di lavoro purché siano documentabili** (per esempio attraverso la comunicazione scritta al lavoratore della motivazione della somma corrisposta). Il presupposto per la concessione del beneficio è che la somma corrisposta, anche se continuativa, sia riconducibile ad **elementi di determinazione periodica...**” (Circ. AE n. 49/08)*

... premio individuale detassato

Oggetto: premio di produttività ed efficienza

Con la presente, a seguito dell'incremento di efficienza organizzativa da Lei realizzato nell'attività di sua competenza, abbiamo il piacere di comunicarle la decisione di corrisponderle un elemento retributivo premiante per il 2009 pari a €che verrà erogato nel mese di 2009.

Tale premio è stato determinato in relazione all'incremento di produttività ed efficienza organizzativa, in particolare per l'impegno da Lei dimostrato e per i risultati conseguiti che hanno contribuito a migliorare la produttività del settore al quale lei collabora.

Ringraziandola per l'attività svolta, la salutiamo cordialmente.....

78

Straordinario forfettario

**IMPOSTA
SOSTITUTIVA
10%**

“Come già chiarito dalla circolare n. 49 del 2008, gli emolumenti corrisposti a titolo di **straordinario forfettizzato** rientrano tra gli importi ai quali si applica il regime agevolato di tassazione. La tassazione agevolata ovviamente in presenza delle condizioni previste dalla normativa riguardo ai due limiti di reddito si deve riferire all'intero importo corrisposto al lavoratore a titolo di straordinario forfettario indipendentemente dalla effettività di prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale. **E ciò perché in questo caso il regime applicabile è, di regola, quello di cui alla lett. c)** (incrementi di produttività) dell'articolo 2, comma 1, del decreto legge n. 93 del 2008, più che la lett. a) (straordinario), che infatti pare di difficile applicazione soprattutto con riferimento a quel personale non soggetto alla disciplina dell'orario di lavoro.” (Circ.Agenzia Entrate 22 ottobre 2008, n. 59/E)

Superminimo individuale

**IMPOSTA
SOSTITUTIVA
10%**

- “Dal novero delle somme agevolate sono unicamente esclusi quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore (come ad esempio, il superminimo individuale)”. (Circolare Agenzia delle Entrate del 11 luglio 2008, n. 49/E)
- “Le somme erogate a livello aziendale, a prescindere dalla denominazione utilizzata (superminimi, indennità di funzione, ecc...), possono usufruire della agevolazione fiscale a condizione ...ovvero siano riconducibili alla casistica di cui all'articolo 1, comma 2, lett. c) (per incrementi di produttività ed efficienza organizzativa) si chiarisce che il regime fiscale agevolato troverà applicazione solo su quella parte di superminimo specificatamente identificato dalle parti a tali scopi. (Circolare Agenzia delle Entrate del 22 ottobre 2008, n. 59/E)

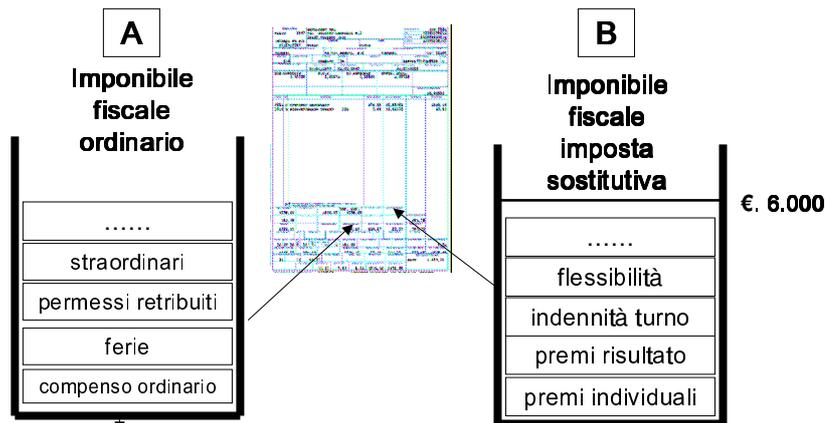
... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

Imposta sostitutiva

- ❑ L'imposta sostitutiva del 10% è applicata alle somme viste, entro il limite di importo complessivo non superiore a 6.000 euro, erogati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2009 e il 12 gennaio 2010 (**principio cassa allargata**).
- ❑ Il limite reddituale di 6.000 euro deve intendersi al lordo della ritenuta fiscale del 10% e al netto dei contributi previdenziali a carico dipendente (9,19%, 9,49% o 5,84%).
- ❑ Precisiamo che il decreto fa riferimento esclusivamente alle "somme erogate" e pertanto **si deve escludere dall'ambito di applicazione dell'agevolazione i compensi in natura (*fringe benefit*)**, anche in relazione ad incrementi di produttività.

81

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme



Imponibile (al netto contributi carico dipendente e oneri deducibili articolo 10 TUIR) soggetto a tassazione ordinaria (imposta lorda – detrazioni = imposta netta) e addizionali all'IRPEF

Imponibile (al netto contributi carico dipendente) soggetto a imposta sostitutiva del 10%, fino al tetto massimo di 6.000 lordi, per importi erogati dal 1/1/09 al 12/1/10.

82

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

ESEMPIO novembre 2009 (aliquota contr. carico dip. 9,19%; no familiari a carico)

Compenso ordinario: € 2.200,00

Premio risultato: € 1.000,00

Totale competenze lorde (1): € 3.200,00

A) Tassazione ordinaria

- imponibile previdenziale compenso ordinario: € 2.200,00
- contributi a carico dipendente: $2.200,00 \times 9,19\% = \mathbf{€ 202,18 (2)}$
- imponibile fiscale: $2.200,00 - 202,18 = € 1.997,82$
- imposta lorda $\therefore 1.997,82 \times 27\% - 50 = € 489,41$
- detrazioni lavoro dipendente: € 109,55
- imposta netta ordinaria: $489,41 - 109,55 = \mathbf{€ 379,86 (3)}$

B) Tassazione sostitutiva

- imponibile previdenziale premio risultato: € 1.000,00
- contributi a carico dipendente: $1.000,00 \times 9,19\% = \mathbf{€ 91,90 (4)}$
- imponibile fiscale imposta sostitutiva: $1.000,00 - 91,90 = € 908,10$
- imposta sostitutiva: $908,10 \times 10\% = \mathbf{€ 90,81 (5)}$

Netto in busta (1-2-3-4-5): $3.200,00 - 202,18 - 379,86 - 91,90 - 90,81 = \mathbf{€ 2.435,25}$

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

... imposta sostitutiva

La parte delle predette somme che supera il limite di 6.000 euro lordi concorre a formare il reddito complessivo del percipiente ed è assoggettata a tassazione con l'applicazione delle aliquote ordinarie.

Tale limite, inoltre, non può essere superato neanche in presenza di più rapporti di lavoro.

L'imposta sostitutiva è applicata automaticamente dal sostituto d'imposta (salvo verifica che la tassazione ordinaria non sia più favorevole), se l'azienda ha rilasciato il CUD 2009 (redditi 2008) e il rapporto di lavoro è intercorso per l'intero anno 2008 o vi è stato il conguaglio con altri redditi. Il lavoratore può comunque rinunciare al regime sostitutivo, facendone richiesta per iscritto al proprio datore di lavoro.

04

0.01

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

... imposta sostitutiva

In tutti li altri casi (es. l'azienda NON ha rilasciato il CUD 2009 (redditi 2008) o il rapporto di lavoro è incorso per parte del 2008) **ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, è necessario che il lavoratore comunichi in forma scritta l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2008.** Analoga comunicazione deve essere fatta dal lavoratore che nel 2008 non abbia percepito alcun reddito di lavoro dipendente.

Il dipendente è comunque tenuto a comunicare al datore di lavoro i casi in cui non ha diritto all'imposta sostitutiva, mancandone i requisiti.

85

d. 53.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

... imposta sostitutiva

Precisiamo che in generale resta fermo il principio che **in sede di dichiarazione dei redditi il dipendente è tenuto a far concorrere al reddito complessivo i redditi che, per qualsiasi motivo, siano stati eventualmente assoggettati a imposta sostitutiva pur in assenza dei presupposti richiesti dalla legge.**

Analogamente, il contribuente **utilizzerà la dichiarazione dei redditi per assoggettare alla tassazione ordinaria gli emolumenti tassati con l'imposta sostitutiva, nel caso in cui la ritenga più conveniente.**

L'imposta sostitutiva, ove non trattenuta dal sostituto, può essere applicata dal contribuente **in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi,** sempreché ovviamente ne ricorrano i presupposti.

d. 53.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

... imposta sostitutiva

Il sostituto d'imposta, ove riscontri che la tassazione sostitutiva risulti meno favorevole per il dipendente, pur in assenza di rinuncia da parte di questi, deve applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente.

Qualora sussistono i presupposti richiesti dalla norma, l'imposta sostitutiva deve essere applicata sin dalla prima erogazione effettuata successivamente al 1° gennaio 2009, fermi restando gli opportuni aggiustamenti da effettuare in sede di conguaglio di fine anno, ovvero in caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della fine dell'anno.

87

d. 53.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

... imposta sostitutiva

Precisiamo che per quanto riguarda **l'accertamento, la riscossione, le sanzioni ed il contenzioso relativi all'imposta sostitutiva** si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

Inoltre **i redditi soggetti all'imposta sostitutiva** (che non possono superare l'importo di 6.000 euro, limite considerato al netto dei contributi a carico dipendente e al lordo dell'imposta sostitutiva) non concorrono alla formazione del reddito complessivo IRPEF del percipiente.

Pertanto **tali importi non si sommano al reddito complessivo utile per il calcolo delle detrazioni d'imposta per lavoro dipendente e per familiari a carico**, che sono solitamente tanto più elevate quanto inferiore è il reddito complessivo: quindi, in generale, **aumentano le detrazioni d'imposta in caso di applicazione dell'imposta sostitutiva**.

d. 53.

... proroga 2009 detassazione premi produttività e altre somme

... imposta sostitutiva

Inoltre tale imposta è “sostitutiva” anche delle addizionali comunali e regionali, che risultano pertanto, in generale, ridotte per effetto delle somme soggette a tassazione agevolata.

I redditi soggetti all'imposta sostitutiva, entro il limite di 6.000 euro, non devono inoltre essere considerati ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) del percipiente o del suo nucleo familiare. Ricordiamo che si tratta di un indicatore utilizzato per avere delle prestazioni assistenziali dai Comuni, dalle Università ecc...

Resta fermo il computo dei suddetti redditi ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali ed assistenziali (es. vanno considerati al fine di richiedere gli ANF).

QUARTA PARTE

Strumenti a disposizione per contenere il costo del lavoro

ELEMENTI BASE DEL COSTO DEL LAVORO

- Il **costo del personale** è uno dei **costi più significativi per le aziende**, che incide notevolmente sui costi della produzione di beni o servizi e quindi sulla **competitività**.
- Per ottimizzare la spesa del personale - e se possibile per contenerla - è necessario **conoscere gli elementi che compongono il costo del lavoro** e **saper come correttamente operare sulle componenti di costo che dipendono da scelte aziendali**.

Ciò richiede **la conoscenza delle norme di legge e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro**, la conoscenza del mercato del lavoro, la conoscenza delle diverse tipologie contrattuali, la capacità di definire un organico funzionale agli obiettivi aziendali, la conoscenza degli strumenti di gestione di eventuali esuberi, **la capacità di costruire adeguate politiche retributive con particolare riguardo a quelle incentivanti**.

COSTO DEL LAVORO ANNUO

**VOCI che
concorrono
a formare il
costo annuo
del
personale**

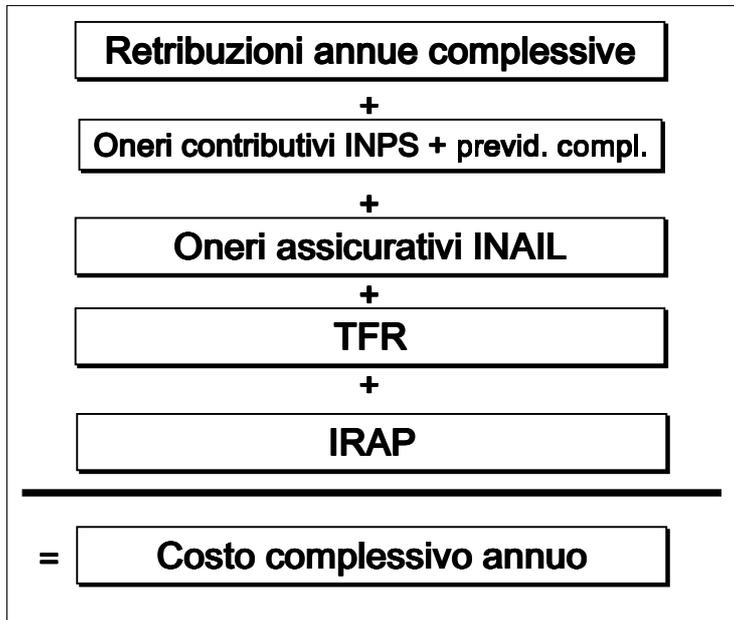
1. il costo delle **retribuzioni annue lorde**, con riferimento al periodo di competenza (**retribuzione diretta e indiretta**).

2. costo dei **contributi assicurativi e previdenziali** (INPS, INAIL, **previdenza complementare**) dovuti per l'anno di riferimento, al netto degli sgravi eventualmente spettanti al datore di lavoro.

3. Il costo dei **trattamento di fine rapporto** maturato nell'anno (al netto dell'aliquota contributiva dello 0,50%): a tale costo si aggiunge il costo dovuto alla rivalutazione del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente.

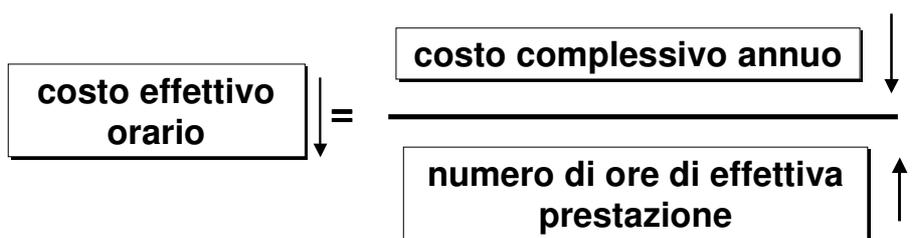
4. l'**IRAP** sul costo totale, con esclusione del premio INAIL e di eventuali altri sconti o deduzioni.

COSTO DEL LAVORO ANNUO



93

COSTO DEL LAVORO ORARIO



dove:



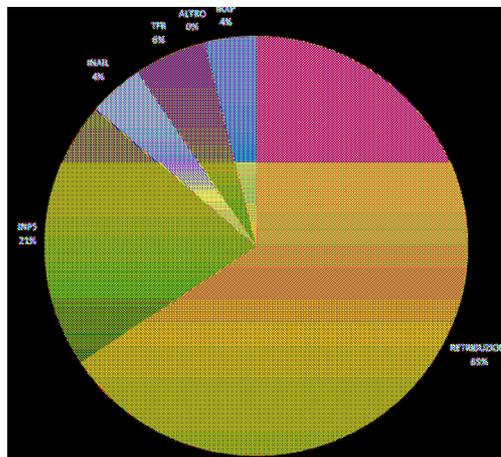
(2.088)

94

Esempio costo Lavoro

Operaio 5° livello CCNL Metalmeccanici Industria (ottobre 2009)

RETRIBUZIONI	21.432,04
INPS	6.884,98
INAIL	1.307,35
TFR	1.854,02
ALTRO (Cometa)	95,78
IRAP	1.188,00
Costo annuo	32.762,17



Costo orario: € .20,68 (ore lavorate 1.584)

95

Fonte: Ministero Lavoro sp. l. 199

IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

Articolo 2120 del codice civile

1. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.....

2. **Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.**



96

Retribuzione utile al TFR

Circolare INPS n. 70 del 3 aprile 2007

2) Sentenza Cassazione civile 10 agosto 1996, n. 7431 e 25 novembre 2004, n. 22264; Cass. n. 2254 del 24.2.1993

.... 4. Base imponibile

*“... La retribuzione annua da prendere a riferimento ai fini dell'applicazione delle modalità di calcolo dalla stessa indicate comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte o comunque dovute in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese. Si tratta di un concetto ispirato al criterio di onnicomprensività della retribuzione nella quale vanno ricompresi, in base alla consolidata giurisprudenza, “tutti gli emolumenti che trovano la loro causa tipica e normale nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, anche se non strettamente correlati alla effettiva prestazione lavorativa, mentre ne vanno escluse solo quelle somme rispetto alle quali il rapporto stesso costituisce una mera occasione contingente per la loro fruizione” (2). Sono dunque da escludere soltanto quelle voci retributive aventi titolo specifico ed autonomo rispetto al rapporto di lavoro. Al fine di valutare la non occasionalità dei compensi, nell'ambito della nozione legale di retribuzione di cui all'articolo 2120 del codice civile, **si deve tenere conto non solo della ripetitività e della frequenza degli stessi ma anche, in caso di saltuarietà, della non riconducibilità dell'evento al quale sono connessi (prestazioni) a ragioni eventuali, imprevedibili, fortuite**”.*

Retribuzione utile al TFR

La somma va a TFR ?

➤ se è esclusa espressamente dal contratto collettivo (anche aziendale) non va mai a TFR

➤ se è occasionale non va mai a TFR

↓
occasionale significa che la somma non è ripetitiva, non è frequente, è saltuaria

↓
tuttavia anche se la somma è saltuaria (non frequente), ma viene erogata per una ragione prevedibile e non accidentale (es. l'importo è previsto in un accordo), allora va comunque a TFR.

APPENDICE NORMATIVA

A) SGRAVIO CONTRIBUTIVO SUI PREMI DI RISULTATO

LEGGE DEL 24 DICEMBRE 2007, N. 247

Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale.

Articolo 1

67. Con effetto dal 1° gennaio 2008 è abrogato l'articolo 2 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135. E' istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010, è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12 terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso sulla base dei seguenti criteri:

- a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita;
- b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25 punti percentuali;
- c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a).

68. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di attuazione del comma 67, anche con riferimento all'individuazione dei criteri di priorità sulla base dei quali debba essere concessa, nel rigoroso rispetto dei limiti finanziari previsti, l'ammissione al beneficio contributivo, e con particolare riguardo al monitoraggio dell'attuazione, al controllo del flusso di erogazioni e al rispetto dei tetti di spesa. Ai fini del monitoraggio e della verifica di coerenza dell'attuazione del comma 67 con gli obiettivi definiti nel "Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili" del 23 luglio 2007 e delle caratteristiche della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Osservatorio presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale con la partecipazione delle parti sociali. L'eventuale conferma dello sgravio contributivo per gli anni successivi al 2010 è subordinata alla predetta verifica ed effettuata, in ogni caso, compatibilmente con gli andamenti programmati di finanza pubblica. A tale fine è stabilito uno specifico incremento del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1 comma 7, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 per 650 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011.

70. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, sono emanate disposizioni finalizzate a realizzare, per l'anno 2008, la deducibilità ai fini fiscali ovvero l'introduzione di opportune misure di detassazione per ridurre l'imposizione fiscale sulle somme oggetto degli sgravi contributivi sulla retribuzione di secondo livello di cui al comma 67, entro il limite complessivo di 150 milioni di euro per il medesimo anno.

LEGGE DEL 27 DICEMBRE 2006, N. 296

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2007).

Articolo 1

1175. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

LEGGE 29 LUGLIO 1996, N. 402

" Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 giugno 1996, n. 318, recante disposizioni urgenti in materia previdenziale e di sostegno al reddito "

Art. 3.

Determinazione contrattuale di elementi della retribuzione da considerarsi agli effetti previdenziali; accertamenti ispettivi; regolamentazione rateale dei debiti per contributi.

1. La retribuzione dovuta in base agli accordi collettivi di qualsiasi livello non può essere individuata in difformità dalle obbligazioni, modalità e tempi di adempimento come definiti negli accordi stessi dalle parti stipulanti, in riferimento alle clausole sulla non computabilità nella base di calcolo di istituti contrattuali e di emolumenti erogati a vario titolo, diversi da quelli di legge, ovvero sulla quantificazione di tali emolumenti comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti. Allo stesso fine valgono le clausole per la limitazione di tale incidenza relativamente ad istituti retributivi introdotti da accordi integrativi aziendali in aggiunta a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Le predette disposizioni operano anche agli effetti delle prestazioni previdenziali.

2. Ai fini dell'applicazione del comma 1, i contratti e gli accordi collettivi contenenti clausole o disposizioni di cui al comma 1 sono depositati a cura delle parti stipulanti presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso la competente sede degli enti previdenziali interessati competenti territorialmente. Il deposito degli accordi di cui al comma 1 è effettuato entro trenta giorni dalla loro stipulazione; i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto sono depositati entro il 31 ottobre 1996. In conseguenza di esigenze organizzative e funzionali dei predetti uffici, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale può disporre modalità diverse di deposito ai fini di cui al presente comma.

B) DETASSAZIONE PREMI PRODUTTIVITA' E ALTRE SOMME

DECRETO LEGGE N. 185 DEL 29 NOVEMBRE 2008

(convertito con Legge n. 2/2009)

Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale.

Titolo II Sostegno all'economia

Articolo 5 - Occupazione - misure straordinarie - sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa - sostegno all'economia - detassazione contratti di produttività

1. Per il periodo dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2009 sono prorogate le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126. Tali misure trovano applicazione, entro il limite di importo complessivo di 6.000 euro lordi, con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2008, a 35.000 euro, al lordo delle somme assoggettate nel 2008 all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del citato decreto-legge. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva in tale periodo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2008, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2008.

DECRETO LEGGE DEL 27 MAGGIO 2008, N. 93

(convertito con Legge n. 126/2008)

Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie.

Articolo 2

Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro

1. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, nel periodo dal 1° luglio 2008 al 31 dicembre 2008, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, le somme erogate a livello aziendale:

- a) per prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuate nel periodo suddetto;
- b) per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche effettuate nel periodo suddetto e con esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima della data di entrata in vigore del presente provvedimento;
- c) in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

2. I redditi di cui al comma 1 non concorrono ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente alla formazione del reddito complessivo del percipiente o del suo nucleo familiare entro il limite massimo di 3.000 euro. Resta fermo il computo dei predetti redditi ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali, salve restando le prestazioni in godimento sulla base del reddito di cui al comma 5.

3. L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta. Se quest'ultimo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2007, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2007.

4. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

5. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 hanno natura sperimentale e trovano applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2007, a 30.000 euro. Trenta giorni prima del termine della sperimentazione, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali procede, con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a una verifica degli effetti delle disposizioni in esso contenute. Alla verifica partecipa anche il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, al fine di valutare l'eventuale estensione del provvedimento ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

MODELLO DI PAGAMENTO UNIFICATO

AGENZIA VICENZA PROV. VI PER L'ACCREDITO ALLA TESORERIA COMPETENTE

CONTRIBUENTE

CODICE FISCALE 0 1 8 7 8 7 7 0 2 4 7
DATI ANAGRAFICI METALDEMO SPA
DOMICILIO FISCALE VICENZA VIA G. LEOPARDI 5

SEZIONE ERARIO

Table with columns: codice tributo, rateazione/regione prov./mese rif, anno di riferimento, importi a debito versati, importi a credito compensati. Includes rows for IMPOSTE DIRETTE - IVA and RITENUTE ALLA FONTE.

SEZIONE INPS

Table with columns: codice sede, causale contributo, matricola INPS / codice INPS / filiale azienda, da mm, periodo di riferimento, importi a debito versati, importi a credito compensati.

SEZIONE REGIONI

Table with columns: codice regione, codice tributo, rateazione/mese rif, anno di riferimento, importi a debito versati, importi a credito compensati.

SEZIONE ICI ED ALTRI TRIBUTI LOCALI

Table with columns: codice ente/codice comune, Ravv., Immob. variabili, Acc., Saldo, numero immobili, codice tributo, rateazione/mese rif, anno di riferimento, importi a debito versati, importi a credito compensati.

SEZIONE ALTRI ENTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI

Table with columns: codice sede, posizione assicurativa, numero, c.c., numero di riferimento, causale, importi a debito versati, importi a credito compensati.

Table with columns: codice ente, codice sede, causale contributo, codice posizione, da mm, periodo di riferimento, importi a debito versati, importi a credito compensati.

FIRMA METALDEMO SPA
SALDO FINALE EURO + 3.343,82

ESTREMI DEL VERSAMENTO (DA COMPILARE A CURA DI BANCA/POSTE/CONCESSIONARIO)
CODICE BANCA/POSTE/CONCESSIONARIO AZIENDA CAB/SPORTELLO
Pagamento effettuato con assegno bancario/postale n.ro ...

Autorizzo addebito su conto corrente bancario n° ... cod. ABI ... /CAB ... firma ...

MOD. F24 (ICI - 2007) EURO Conforme al Modello Ministeriale

DITTA VOB DEMO		METALDEMO SPA VIA G. LEOPARDI 5 36100 VICENZA CODICE FISCALE 01878770247			(10001)	PERIODO DI LIQUIDAZIONE OTTOBRE 2009		
		(VI)	/Voc.Tar.0722		POSIZIONE INPS 9123450000-00		PAT INAIL 44000302/50	
DIPENDENTE DAL COLLE LISA 1 2 VIALE VERONA 35 MATRICOLA 36100 VICENZA (VI) 1 COD. FISCALE DLCLSI83E69L840R DATA DI NASCITA 29/05/83 DATA DI ASSUNZIONE 01/01/08 DATA QUAL./TRASF. DATA CONV.ANZIANITA' N°SCATTI PROSSIMO 01/10 DATA CESSAZIONE QUALIFICA INPS 2 IMPIEGATO/A TIPO RAPPORTO MANSIONE IMPIEGATA AMMINISTRATIVA LIVELLO 5 % PART-TIME DIVISORI 26,00/173,00 ASS.NUCLEO FAM.: REDD. CENTRI DI COSTO ANNI/MESI ANZIANITA' 1/10				ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE 01 Minimo Congl. 1524,56000 04 Elem.Distinto 10,33000 14 Super assorb. 100,00000 PAGA MENSILE TOTALE 1634,89000				
VOCE	DESCRIZIONE			ORE/GG.NUM.	VAL.UNIT./NEUTRA	COMPETENZE	TRATTENUTE	
0001	RETRIBUZIONE ORDINARIA			26,00	62,88038	1.634,89		
0540	PREMIO					500,00		
	----- VOCI NEUTRE -----							
8855	Imponibile progr. detassato				452,55			
CONTRIB. IMP.LE F.A.P. 2135,00 IMP.LE IMP.LE TOTALE COMPETENZE 2134,89 CTR. F.A.P. 196,21 CTR. CTR. CTR. TOTALE TRATTENUTE CTR. C.I.G.S. 6,41 CTR. CTR. CTR.								
FISCALE IMPONIBILE IRPEF LORDA 1479,72 TRATTENUTA IRPEF LORDA 349,52 DETRAZIONI 349,52 TOTALE TRATT.SOCIALI IMP.LE TASSAZ.SEPARATA TRATT.TASSAZ.SEPARATA TRATTENUTA IRPEF NETTA 349,52 TOTALE TRATT.FISCALE IMP.LE ARRETRATI A.P. ALIQUOTA MEDIA A.P. TRATTENUTA ARRETR.A.P. 202,62 ADD.REGIONALE A.P. ADD.REGIONALE A.C. ADD.COMUNALE ACCONTO 394,78 ADD.COMUNALE A.P. Imple det 452,55 Imp.sost. 45,26 CONGUAGLIO IRPEF								
PROGR. IMPONIBILE IRPEF ANNUO 1479,72 IRPEF LORDA ANNUA 349,52 RITENUTA IRPEF PAGATA 349,52 ARROTOND. PRECED. DETRAZIONI IRPEF ANNUE IRPEF NETTA ANNUA IRPEF NON RIMBORSABILE								
STATISTICI IMPONIBILE INAIL 2135,00 DETR.LAV.DIPENDENTE GG.DETRAZIONI ORE INAIL 176,00 DETR. CONIUGE GG. DM/ORE PART-TIME 26 ARROTOND. ATTUALE RETRIBUZIONE PER T.F.R. 1634,89 DETR. FIGLI N. GG. MIN./ORE MIN. PART-TIME 26 0,51 MENSILITA' LIQUIDATE 1 DETR. ALTRI N. GG. LAVORATI/SETTIMANE 22,00/ 5 DATA 10/11/09 ALTRE DETRAZIONI ORE ORDINARIE 176,00 ORA 10:02								
RIPOSI RESIDUO A. P. RESIDUO A. P. RESIDUO A. P. RESIDUO A. P. FERIE MATURATO A. C. 1,67 EX-FESTIVITA' MATURATO A. C. R.O.L./P.A.R. MATURATO A. C. 1,08 CONTO ORE FLESSIBILITA' MATURATO A. C. GODUTO A. C. GODUTO A. C. GODUTO A. C. GODUTO A. C. RESIDUO TOT. 1,67 RESIDUO TOT. 1,08 RESIDUO TOT. NETTO 1538,00								
CENTRO PAGHE COMUNICAZ. IBAN: IT84C0200801650A12345678911 UNICREDIT BANCA SPA								
PROGR.	IMP. INAIL	IMP. CONTR.	CONTRIBUTI	REDDITO COMPL.	ONERI DEDUCIBILI	IMP. IRPEF	DETR.LAV.DIP	DETR.FAMILIARI
	2135,00	2135,00	202,62			1479,72		

CUD 2009

CERTIFICAZIONE DI CUI ALL'ART. 4, COMMI 6-ter e 6-quater
DEL D.P.R. 22 LUGLIO 1998, N. 322 RELATIVA ALL'ANNO

EURO €

DATI RELATIVI
AL DATORE DI LAVORO,
ENTE PENSIONISTICO
O ALTRO SOSTITUTO
D'IMPOSTA

Codice fiscale	Cognome o Denominazione	Nome
Comune	Prov. Cap	Indirizzo
Telefono, fax	Indirizzo di posta elettronica	Codice attività
		Codice sede

PARTE A
DATI GENERALI

DATI RELATIVI
AL DIPENDENTE,
PENSIONATO O
ALTRO PERCETTORE
DELLE SOMME

Codice fiscale 1	Cognome 2	Nome 3
Sesso (M o F) 4	Data di nascita 5 giorno mese anno	Comune (o Stato estero) di nascita 6
		Prov. nasc. (sigla) 7
		Previdenza complementare 8
		Eventi eccezionali 11
DOMICILIO FISCALE AL 1/1/2008		
Comune 12		Provincia (sigla) 13
		Codice comune 14
DOMICILIO FISCALE AL 31/12/2008 O ALLA DATA DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SE PRECEDENTE		
Comune 15		Provincia (sigla) 16
DOMICILIO FISCALE ALL' 1/1/2009		
Comune 17		Provincia (sigla) 18
		Codice comune 19

PARTE B
DATI FISCALI

DATI PER LA EVENTUALE
COMPILAZIONE
DELLA DICHIARAZIONE
DEI REDDITI

Redditi per i quali è possibile fruire della detrazione di cui all'art. 13, commi 1, 2, 3 e 4 del Tuir 1	Redditi per i quali è possibile fruire della detrazione di cui all'art. 13, commi 5 e 5-bis del Tuir 2	Numero di giorni per i quali spettano le detrazioni di cui all'art. 13, commi 1, 2, 3 e 4 del Tuir Lavoro dipendente 3	Pensione 4
		Addizionale comunale all'Irpef	
	Ritenute Irpef 5	Addizionale regionale all'Irpef 6	Acconto 2008 10
		Saldo 2008 11	Acconto 2009 13

SOMME EROGATE PER
PRESTAZIONI DI LAVORO
STRAORDINARIO E PER PREMI
DI PRODUTTIVITÀ E ALTRE
AGEVOLAZIONI

SOMME EROGATE PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER PREMI DI PRODUTTIVITÀ				
Totale redditi 77	Totale ritenute operate 78	Ritenute sospese 79	Verdere istruzioni 80	Ammontare non imponibile addetti alla guida 81