

2010

Collegato Lavoro – documentazione 3



Usr Cisl Veneto

Ufficio Studi e Ufficio Formazione

11/11/2010



Corso di formazione contrattualisti

Detassazione e sgravi contributivi del premio di risultato e delle altre voci della busta paga legate alla produttività (2010-2011)

La disciplina dei contratti di lavoro a termine: nodi critici e novità presenti nel Collegato Lavoro

Relatore: Dr. Giuseppe Ponzio
Consulente del lavoro

Zelarino, 12 novembre 2010

INDICE

PRIMA PARTE	
DETASSAZIONE E SGRAVI CONTRIBUTIVI DEL PREMIO DI RISULTATO E DELLE ALTRE VOCI DELLA BUSTA PAGA LEGATE ALLA PRODUTTIVITÀ (2010-2011)	
1. Incentivazione della contrattazione aziendale e premi di risultato	Pag. 1
2. Lo sgravio contributivo sui premi di risultato	Pag. 6
3. La detassazione dei premi di produttività e delle altre somme	Pag. 23
SECONDA PARTE	
LA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE: NODI CRITICI E NOVITÀ PRESENTI NEL COLLEGATO LAVORO	
1. La disciplina del contratto a termine	Pag. 46
2. Le novità del Collegato Lavoro	Pag. 65



DETAZZAZIONE E SGRAVI CONTRIBUTIVI DEL PREMIO DI RISULTATO E DELLE ALTRE VOCI LEGATE ALLA PRODUTTIVITÀ (2010-2011)

a cura di Giuseppe Ponzio

Zelarino, 12 novembre 2010

1

PRIMA PARTE

Incentivazione della contrattazione aziendale e premi di risultato

2

1. INCENTIVAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE SUI PREMI DI RISULTATO

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

1. 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**;

2. 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;

... incentivazione della contrattazione aziendale

3. 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**");

Riteniamo che sia in particolare il **meccanismo automatico di garanzia retributiva**, previsto in assenza di contrattazione aziendale o individuale, che dovrebbe incentivare le aziende a dar vita alla contrattazione aziendale (anche se non sindacalizzate), 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.**

... incentivazione della contrattazione aziendale

Ricordiamo, infatti, che per aver diritto agli **sgravi contributivi** sui premi collettivi di risultato, è necessaria una “**contrattazione collettiva**” di **secondo livello (territoriale o aziendale)**.

Per incentivare la contrattazione di **secondo livello** 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**.

5

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

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** (*art. 3, comma 1 e 2 del D.L. 14 giugno 1996 n. 318, convertito nella Legge 29 luglio 1996 n.402*).

• 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.**

11

SECONDA PARTE

Lo sgravio contributivo sui premi di risultato

12

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**. L'importo annuo complessivo delle erogazioni ammesse allo sgravio “è stabilito entro il limite massimo del 5% della retribuzione contrattuale percepita”.

Tetto : 3% nel 2008, 2,25% nel 2009, da stabilire nel 2010

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

... 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.*”

14

ML d

... sgravio contributivo dei premi di risultato

Lo sgravio contributivo è tuttavia:

- **limitato nelle risorse finanziarie destinate e vale solo fino al 2011** (*sono stati stanziati 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2011*). La proroga al 2011 è avvenuta con la legge n.122/10;
- **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*; per il **2009** dalle ore 15,00 del 21/06/10 alle ore 23,00 del 11/07/10 - *Mess. Inps n. 16214/10*).

... sgravio contributivo dei premi di risultato

SGRAVIO CONTRIBUTIVO 2008

Fonti: *DM 7 maggio 2008; Mess. INPS n. 2085 del 28/01/08; Mess. INPS n. 8312 del 9/04/08; Circ. Inps n. 82 del 6/08/08; Mess. INPS n. 27274 del 5/12/08; Circ. Inps n. 110 del 12/12/08.*

- Le risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi (650 milioni di euro) per incentivare la contrattazione di secondo livello sono state ripartite nella misura del **62,5%** per la **contrattazione aziendale** e del **37,5%** per la **contrattazione territoriale**.
- La misura incentivante ha trovato 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). La riduzione è stata pari a **25 punti dell'aliquota a carico del datore di lavoro e totale per l'aliquota a carico dipendente**.
- Le domande sono state accolte, nel limite delle risorse stanziato 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**.

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

SGRAVIO CONTRIBUTIVO 2009

Fonti: *Articolo 1, commi 67 e 68 Legge n. 247 del 24 dicembre 2007; Decreto interministeriale 17 dicembre 2009 (G.U. n. 58 dell'11 marzo 2010); Circolare INPS n. 39 del 18 marzo 2010; Messaggio INPS n.16214 del 18 giugno 2010; Messaggio INPS n. 21389 del 17 agosto 2010.*

Il Decreto 17 dicembre 2009 (G.U. n. 58 del 11.3.2010) e le successive circolari Inps, hanno precisato le modalità che i datori di lavoro devono seguire **per richiedere lo sgravio contributivo ex lege n. 247/2007 riferito alle erogazioni previste dai contratti di secondo livello corrisposte nell'anno 2009.**

17

11. 12.

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

In particolare:

- Il **DM 19 dicembre 2009** ha disciplinato, per l'anno 2009, lo sgravio contributivo introdotto dalla legge n. 247 del 24 dicembre 2007, ripartendo le risorse disponibili e fissando i criteri di fruizione dei benefici;
- la **circolare INPS n. 39 del 18 marzo 2010** ha illustrato i contenuti del beneficio contributivo e fornito le prime indicazioni per richiedere lo sgravio previsto;
- il **messaggio INPS n. 16214/2010** ha rilasciato la procedura di acquisizione e trasmissione delle domande riferite agli importi corrisposti nell'anno 2009;
- il **messaggio INPS del 17 agosto 2010** ha illustrato le modalità operative che i datori di lavoro devono osservare per la concreta fruizione del beneficio contributivo.

11. 12.

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- con le disposizioni contenute nella legge 24 dicembre 2007, n. 247, è stata **abrogata la decontribuzione** e, in sostituzione, è stato introdotto - **in via sperimentale per il triennio dal 2008 al 2010 (ora anche 2011) e a domanda delle aziende - uno sgravio contributivo sulle erogazioni previste dai contratti di secondo livello, entro i limiti delle risorse predeterminate**;
- l'art. 1, comma 67, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, che, per il triennio 2008-2010 (proroga 2011), istituisce infatti 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 dal 2008 al 2010** (ora anche 2011);

11 12

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- la stessa legge prevede infatti la concessione, in via sperimentale per il triennio 2008-2010 (ora anche 2011) e nel limite delle risorse del predetto Fondo, **a domanda delle imprese, uno sgravio contributivo**, relativo alla quota di retribuzione imponibile costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali siano 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;

11 12

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- spetta ad un **decreto del Ministro del lavoro** e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a stabilire **annualmente le modalità di attuazione** della legge (per il 2009 il DM 17 dicembre 2009 - G.U. n. 58 dell'11 marzo 2010);
- Le risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi sono ripartite nel 2009 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;

11

Lo sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi



... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- per l'anno 2009, sulla retribuzione imponibile, è concesso ai datori di lavoro, con effetto dal 1° gennaio dello stesso anno, nel rispetto dei limiti finanziari annui previsti, uno **sgravio contributivo** sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, nella misura del **2,25 % per cento della retribuzione contrattuale annua percepita da ciascun lavoratore**;
- entro tale tetto della retribuzione del lavoratore, la norma prevede la concessione di uno sgravio contributivo 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 (*rimane, in ogni caso, escluso dallo sgravio il contributo pari allo 0,30% per la disoccupazione involontaria*);
 - **totale sulla quota del lavoratore** (9,19%, 9,49% o 5,84%).

ML

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- Il lavoratore beneficia dell'intera contribuzione a suo carico (normalmente 9,19% ovvero 9,49% con contributo Cigs ovvero 5,84% per gli apprendisti) sull'ammontare della somma soggetta a sgravio **senza perdere la copertura assicurativa pensionistica**;
- l'Inps ha precisato che **non** costituisce oggetto di sgravio **il contributo Ivs aggiuntivo dell'1% dovuto dai lavoratori** sulle quote di retribuzione eccedenti la prima fascia di retribuzione pensionabile (*per il 2009 pari a €.42.069,00 annui pari a 3.506,00 mensili*);

ML

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- i fini della fruizione dello sgravio contributivo, i contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello devono:

a) essere sottoscritti dai datori di lavoro e depositati presso la Direzione provinciale a cura dei medesimi datori di lavoro o dalle Associazioni a cui aderiscono (ove già non lo fossero stati, comunque **entro il 10 aprile 2010**). Per l'accesso al beneficio continua a essere vincolante il deposito - presso la Direzione provinciale del lavoro competente - degli accordi sottoscritti dai datori di lavoro. Ne consegue che, in assenza, non sarà possibile l'ammissione allo sgravio contributivo.

25

ML GL

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

...i contratti collettivi di secondo livello devono:

b) prevedere erogazioni:

1) incerte nella corresponsione o nel loro ammontare;

2) correlate a parametri atti a misurare gli aumenti di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. È condizione sufficiente la sussistenza anche di uno solo di questi parametri;

- Nel caso di contratti territoriali, qualora non risulti possibile la rilevazione di indicatori a livello aziendale, **sono ammessi i criteri di erogazione legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio.**

ML GL

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- lo sgravio contributivo non è concesso quando risulti che ai dipendenti sono stati attribuiti, nell'anno solare di riferimento, trattamenti economici e normativi non conformi ai **contratti collettivi** e in mancanza di **regolarità contributiva**;
- i datori di lavoro che hanno indebitamente beneficiato dello sgravio contributivo, sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni civili;
- sono escluse dall'applicazione dello sgravio **le pubbliche amministrazioni**, mentre per le imprese di somministrazione lavoro si fa riferimento alla contrattazione di secondo livello sottoscritta dall'impresa utilizzatrice o dalle organizzazioni cui essa aderisce;

28

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- ai fini dell'ammissione allo sgravio i datori di lavoro, anche per il tramite dei loro consulenti, devono inoltrare, esclusivamente **in via telematica, apposita domanda** all'INPS dalle ore 15,00 del 21/06/10 alle ore 23,00 del 11/07/10;
- La domanda deve contenere:
 - a) i dati identificativi dell'azienda;
 - b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale, territoriale, ovvero di secondo livello;
 - c) la data di avvenuto deposito presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente;

28

28

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

La domanda deve contenere:

- d) l'importo annuo complessivo delle erogazioni - **corrisposte nel corso dell'anno 2009** - per le quali si chiede l'ammissione allo sgravio, entro il limite massimo individuale del **2,25%** della retribuzione imponibile, dei lavoratori beneficiari e **il numero degli stessi**;
- e) l'ammontare dello sgravio sui contributi previdenziali e assistenziali, dovuti **dal datore di lavoro, entro il limite massimo di 25 punti della percentuale a suo carico**;
- f) l'ammontare dello sgravio in misura **pari ai contributi previdenziali e assistenziali** dovuti **dal lavoratore**;
- g) l'indicazione dell'Ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici.

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- il beneficio segue una logica di "cassa" con la conseguenza che potranno essere proposte domande con esclusivo riferimento ad importi - collegati alla contrattazione di secondo livello - corrisposti nel periodo 1 gennaio -31 dicembre 2009;
- nei casi in cui si debba fare riferimento a più contratti aventi incidenza sul medesimo anno 2009, vanno proposte separate domande riportanti le diverse indicazioni riferite ai dati contrattuali;

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- l'Inps attribuisce a ciascuna domanda un numero di protocollo informatico;
- **ai fini del rispetto del limite di spesa pari a 650 milioni di euro, l'INPS - FERMA RESTANDO L'AMMISSIONE DI TUTTE LE DOMANDE TRASMESSE NEL PERIODO INDICATO - provvederà all'eventuale riduzione delle somme richieste da ciascuna azienda e lavoratore, in misura percentuale pari al rapporto tra la quota complessiva eccedente i 650 milioni di euro e il limite di spesa medesimo, dandone tempestiva comunicazione ai richiedenti;**

31

11 12

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Vediamo in sintesi quanto previsto da tali disposizioni:

- ai fini della determinazione del limite massimo (2,25%) la **retribuzione contrattuale** da prendere a riferimento è la **retribuzione imponibile annua ai fini previdenziali** e comprende pertanto quanto stabilito:
 - sia dai contratti ed accordi collettivi di lavoro (anche di secondo livello),
 - sia da quelli individuali,
 - ivi compresi i premi oggetto di sgravi.
- Le aziende potranno recuperare lo sgravio **entro il 16 novembre 2010** (*pertanto a partire dalla denuncia Uniemens di competenza del mese di agosto 2010 ed entro la denuncia Uniemens di competenza del mese di ottobre 2010*);

11 12

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Operativamente le Aziende si sono comportate in questo modo:

- 1)** hanno pagato nel 2009 il premio di risultato al dipendente in busta paga assoggettandolo a contributi ed imposta (hanno versato anche i contributi a carico ditta);
- 2)** nel 2010 (21/06/10 - 11/07/10) hanno effettuato la domanda in via telematica all'INPS;
- 3)** ricevuta l'autorizzazione allo sgravio devono:
 - restituire in busta paga al dipendente la contribuzione a suo carico versata nel premio corrisposto nel 2009;
 - recuperare nell'Uniemens (entro il 16/11/10) i contributi a carico ditta e dipendente versati nel premio 2009.

33

ML

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

La contribuzione a carico dipendente, essendo stata trattenuta nel 2009 nel mese in cui è stata corrisposto il premio di risultato e avendo concorso ad abbattere la base imponibile fiscale (ordinaria - o per il calcolo dell'imposta sostitutiva), la relativa restituzione comporta:

- l'inserimento del relativo valore nell'imponibile per imposta sostitutiva del 10%, se non è ancora stato raggiunto (nel 2010) il limite di 6.000 euro (trattasi in sostanza di una quota parte di retribuzione variabile prevista dal contratto collettivo di secondo livello) e il beneficiario possiede i requisiti soggettivi per rientrare tra i destinatari del beneficio (reddito di lavoro dipendente 2009 non superiore a 35.000 euro, tenendo conto anche della retribuzione assoggettata a imposta sostitutiva);
- ovvero inserimento nell'imponibile da assoggettare a tassazione separata (aliquota corrispondente al reddito medio del biennio precedente).

ML

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Circolare Agenzia delle Entrate del 27 settembre 2010, n. 48/E

"... Le aziende che hanno ricevuto dall'INPS la comunicazione dell'ammissione al beneficio devono restituire ai dipendenti interessati un importo pari ai contributi in precedenza trattenuti. Le somme restituite, in quanto costituiscono la quota di contribuzione di competenza del dipendente che non è stata inserita nell'imponibile fiscale nel momento in cui il premio è stato erogato, devono considerarsi reddito di lavoro dipendente.... l'ammontare della contribuzione recuperata e relativa ad anni pregressi, rientra tra "gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti... Tuttavia, qualora ricorrano le condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento prevista per i premi di produttività e di risultato, le somme in questione possono essere assoggettate a tale più favorevole regime fiscale, anche se le stesse si riferiscono a premi erogati in periodi di imposta precedenti."

Es. contabile M. d.

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Si ipotizzi che in aggiunta alla retribuzione mensile del mese di settembre, il dipendente percepisca anche euro 127,00 a titolo di restituzione di contribuzione su somme soggette a decontribuzione riferibili al 2009; si precisa che il dipendente non possiede i benefici reddituali per poter beneficiare della detassazione per cui la somma è assoggettata a tassazione separata. Si ipotizzi ancora che l'aliquota media determinata con riferimento alla capacità reddituale dell'ultimo biennio, sia risultata pari a 38,03%. La sezione retribuzioni dello stesso mese di settembre sarà così compilata:

RETRIBUZIONE					
Paga base	Conting.	3° EL.			Totale
921,46	524,22	2,07			1.447,75
Descrizione		Ore/gg.	Dato base	Competenze	Trattenute
Retribuzione mensile		26		1.447,75	
Restituzione decontribuzione a T/S (ctr. c/dip)				127,00	
Imponibile T/S: 127,00					48,29
Irfef T/S 127,00 x 38,03% = 48,29					
Imponibile previdenziale					
1.448,00					
Ctr. = 1.448,00 x 9,19% = 133,07					133,07
Imponibile fiscale					
(1.447,75 - 133,07) = 1.314,68					
Irfef Lorda: 304,96					
Detrazioni di imposta: 112,32					
Irfef netta: 192,64					
Netto a pagare: 1.200,75					

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

Ipotizziamo ora che il dipendente abbia il requisito per detassare la contribuzione indebitamente versata nell'anno precedente. La sezione retribuzioni dello stesso mese di settembre sarà così compilata:

RETRIBUZIONE					
Paga base 921,46	Conting. 524,22	3° EL. 2,07			Totale 1.447,75
Descrizione		Ore/gg.	Dato base	Competenze	Trattenute
Retribuzione mensile		26		1.447,75	12,70
Restituzione decontribuzione detax (ctr. c/dip) Imponibile detax: 127,00 Irpef detax 127,00 x 10% = 12,70				127,00	
Imponibile previdenziale 1.448,00 Ctr. = 1.448,00 x 9,19% = 133,07					
Imponibile fiscale (1.447,75 - 133,07) = 1.314,68 Irpef Lorda: 304,96 Detrazioni di imposta: 112,32 Irpef netta: 192,64 Netto a pagare: 1.236,34					192,64

11. 12.

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009

CODICI UNIEMENS

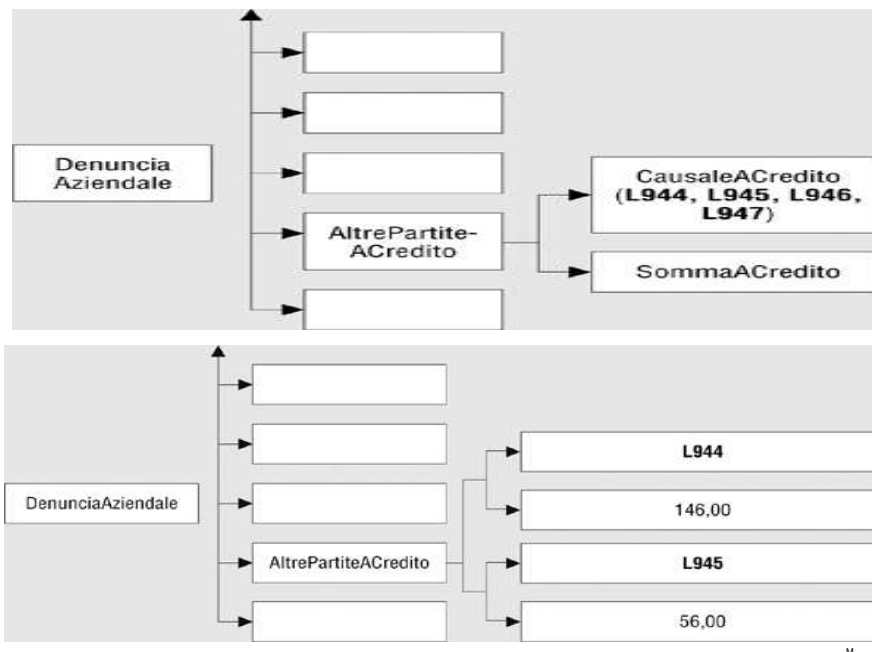
**<Denuncia Aziendale>,
<Altre Partite A Credito>, <Causale A Credito>**

L944	Sgr. aziendale ex Dm 17.12.2009 quota a favore del DI
L946	Sgr. territoriale ex Dm 17.12.2009 quota a favore del DI.
L945	Sgr. aziendale ex Dm 17.12.2009 quota a favore del lavoratore
L947	Sgr. territoriale ex Dm 17.12.2009 quota a favore del lavoratore

38

11. 12.

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2009



... sgravio contributivo dei premi di risultato 2010

SGRAVIO CONTRIBUTIVO 2010

• Nonostante il datore di lavoro abbia ricevuto dall'INPS la comunicazione di ammissione all'incentivo contributivo nel 2008 e/o 2009, per **l'anno 2010**, 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 e/o 2009, 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 2010, in mancanza di un apposito decreto di stanziamento fondi.

... sgravio contributivo dei premi di risultato 2010

SGRAVIO CONTRIBUTIVO 2011

Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con Legge n.122/2010

Contratto di produttività (art.53)

*“2. Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 le somme di cui al comma 1 beneficiano altresì di uno **sgravio dei contributi** dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziare a tal fine ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 1, comma 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.*

*3. Il Governo, sentite le parti sociali, provvederà alla determinazione del sostegno fiscale e contributivo previsto nei commi 1 e 2 entro **il 31 dicembre 2010.**”*

... sgravio contributivo dei premi di risultato

Esempio 1

In una azienda industriale con oltre 50 dipendenti, ad un operaio con una retribuzione per l'anno 2009 pari a euro **25.000,00**, è stato corrisposto un **premio di risultato** di euro **1.000,00**. Ai fini della quantificazione dello sgravio, dovrà operarsi come segue:

➤ retribuzione annua del lavoratore euro **26.000** (comprensivi del premio);

*NB) sgravio contributivo, sulle erogazioni previste dalla contrattazione di 2° livello, nei limiti del **2,25%** della retribuzione imponibile annua del lavoratore - 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 = euro $26.000,00 \times 2,25\% =$ euro **585,00**;

➤ **sgravio a favore dell'azienda** = 25 punti della percentuale a proprio carico (euro $585,00 \times 25\% =$ euro **146,00**). Tale importo dovrà essere determinato al netto delle eventuali misure compensative previste dall'attuale legislazione);

➤ **sgravio a favore del lavoratore** = 9,49%, pari all'intera quota a suo carico (euro $585,00 \times 9,49\% =$ euro **56,00**);

➤ **sgravio complessivo richiesto** = euro **202,00** (euro **146,00** azienda e euro **56,00** lavoratore). La parte del premio non coperta dallo sgravio va invece assoggettato 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 2,25% = € 573,75;
- **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. **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 2,25% = € 596,25;
- **sgravio a favore dell'azienda** = 25 punti della percentuale a proprio carico (€ 596,25 x 10% = € 59,63);
- **sgravio a favore del lavoratore** = 9,49%, pari all'intera quota a suo carico (€ 596,25 x 9,49% = € 56,58);
- **sgravio complessivo richiesto** = € 116,21 (*la parte del premio non coperta dallo sgravio va invece assoggettata alla contribuzione prevista*)

TERZA PARTE

La detassazione dei premi di produttività e delle altre somme

45

DETAZZAZIONE 2010 DEI PREMI DI RISULTATO E DELLE ALTRE SOMME LEGATE ALLA PRODUTTIVITA'

Legge Finanziaria 2010 (Legge 23 dicembre 2009 n.191, art. 2, c. 156) ha disposto la **proroga** a tutto il **2010** della parziale detassazione (**applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% al posto di Irpef e addizionali**) degli 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 (convertito con l'art. 2, comma 1, Legge n. 126/2008 - proroga 2009 con l'art. 5 del D.L. n. 185 del 29 novembre 2008 conv. con L. n. 2/2009).

norma

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Con le norme richiamate il Governo ha pertanto:

- **confermato**, per tutto l'anno 2009 - 2010, la parziale **detassazione** degli emolumenti retributivi legati alla produttività, all'efficienza organizzativa e all'andamento economico dell'impresa (**lett. c**);
- **non ha prorogato** invece, come avveniva invece nel 2008, la detassazione sugli straordinari (**lett.a**), sul lavoro supplementare e sulle clausole elastiche nei part-time stipulati entro il 28 maggio 2008 (**lett.b**).

L'art. 53 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con Legge n.122/2010 ha esteso il beneficio anche per il 2011, ma modificandone radicalmente le condizioni ("contratto di produttività").

47

norma

di. 02

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

ANNO	SOMME DETASSATE	CONDIZIONI REDDITTUALI	TETTO MASSIMO
2° semestre 2008	a) straordinari b) lavoro supplementare e clausole elastiche nei part-time c) emolumenti legati alla produttività	€ 30.000 lordi da lav. dip. nell'anno 2007	€ 3.000
2009	c) emolumenti legati alla produttività	€ 35.000 lordi da lav. dip. nell'anno 2008	€ 6.000
2010	c) emolumenti legati alla produttività	€ 35.000 lordi da lav. dip. per il 2009	€ 6.000

norma

di. 02

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

I parametri per l'applicazione operativa del beneficio **2010** sono:

- ✓ **il limite per il calcolo dell'imposta sostitutiva è pari a 6.000 euro;**
- ✓ **il reddito di lavoro dipendente (si guarda solo questo) relativo al 2009 che potrà dare diritto al beneficio nel 2010 è pari a 35.000 euro, al lordo delle somme assoggettate nel 2009 a imposta sostitutiva.**

Essendo una proroga del beneficio, **si rendono ancora applicabili le istruzioni contenute nelle circolari dell'Agenzia 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.

norma

... proroga 2010 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 2010 (ovvero entro il 12 gennaio 2011, per effetto del principio di cassa allargato, di cui all'art. 51 del Tuir) anche se riferiti a periodi precedenti;**
- 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%).**
- i dipendenti interessati dovranno certificare il reddito 2009 se sono dipendenti di un datore di lavoro che non ha rilasciato il CUD/2010 (redditi per l'intero anno 2009);**

norma

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Rimangono quindi operative le seguenti istruzioni:

- i soggetti con reddito di lavoro dipendente del 2009 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;
- si 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.

51

norma

4.00

... proroga 2010 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**" (comprese le pensioni e gli assegni ad esse equiparate), con **esclusione dei titolari di redditi di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente** (*es. collaboratori coordinati e continuativi, anche nella modalità a progetto*).

norma

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

- Ai fini della verifica della soglia reddituale si deve considerare **solo il reddito di lavoro dipendente**, relativo al 2009, **soggetto a tassazione ordinaria** (*punto 1 Cud 2010 se solo lavoro dipendente + punto 90 Cud 2010*).
- Nella determinazione del predetto limite devono essere quindi **esclusi eventuali redditi di lavoro dipendente percepiti nel 2009 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 2009, anche in relazione a più rapporti di lavoro**;

... proroga 2010 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 **2009**, a nulla rilevando se nel 2010 il reddito di lavoro dipendente sia superiore al predetto limite.
- Il limite di reddito relativo all'anno 2009, 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.

54

norma

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

- 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, comunicandolo al dipendente);**
- se l'azienda ha rilasciato il CUD 2010 (redditi 2009) e il rapporto di lavoro è intercorso per l'intero anno 2009 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.

norma d. 81.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

- In tutti li altri casi (*es. l'azienda NON ha rilasciato il CUD 2010 (redditi 2009) o il rapporto di lavoro è incorso per parte del 2009*) **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 2009.**
- Analoga comunicazione deve essere fatta dal lavoratore che nel 2009 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.

36
norma d. 81.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

- 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.

57

norma d. 88.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

- 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, **umentano le detrazioni d'imposta in caso di applicazione dell'imposta sostitutiva.**

58

norma d. 88.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

□ 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.

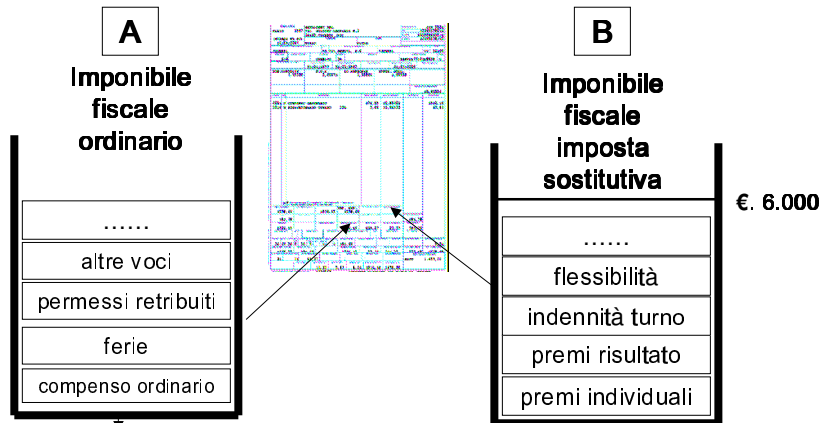
□ I redditi soggetti all'imposta sostitutiva, entro il limite di 6.000 euro, non devono inoltre essere considerati ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) del percipiente o del suo nucleo familiare. Ricordiamo che si tratta di un indicatore utilizzato per avere delle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

59

norma

... proroga 2010 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 1/1/10 al 12/1/11.

60

norma

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

ESEMPIO novembre 2010 (aliquota contr. carico dip. 9,19%; no familiari a carico)

Compenso ordinario: € 2.200,00

Premio risultato (no sgravio contr): € 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: $2.200,00 - 202,18 = \mathbf{€ 1.997,82}$
- imposta lorda $\therefore 1.997,82 \times 27\% - 50 = \mathbf{€ 489,41}$
- 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: $1.000,00 - 91,90 = \mathbf{€ 908,10}$
- imposta sostitutiva: $908,10 \times 10\% = \mathbf{€ 90,81 (5)}$

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

norma

... proroga 2010 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***”.

norma

... proroga 2010 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”.*

norma

di. 66.

... proroga 2010 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.**

64

norma

di. 66.

... proroga 2010 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”**.

65

norma

di. 66.

... proroga 2010 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.

norma

di. 66.

... proroga 2010 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);

67

norma

di. cc.

... proroga 2010 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....

norma

di. cc.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Risoluzione Agenzia Entrate del 17 agosto 2010, n. 83/E

*“...il lavoratore turnista può usufruire dello speciale regime di tassazione in relazione alle sole **indennità o maggiorazioni di turno, qualora il turno di lavoro ricada durante l'orario diurno...** Viceversa, lo stesso lavoratore usufruirà dello speciale regime di tassazione in relazione **all'intero compenso percepito (ossia compenso ordinario più maggiorazione) qualora presti lavoro notturno**, così come definito dalla contrattazione collettiva.*

*Lo stesso speciale regime di tassazione (riferito cioè sia al compenso ordinario che alla maggiorazione) si deve applicare, per coerenza logico-sistematica, anche a quei **lavoratori non turnisti** che prestano il loro lavoro giornaliero normale nel periodo notturno e **a coloro che, occasionalmente**, si trovino a rendere prestazioni che rientrano nella nozione di lavoro notturno, così come definito dalla contrattazione collettiva.”*

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

... **Risoluzione Agenzia Entrate del 17 agosto 2010, n. 83/E**

*“anche le somme erogate a titolo di lavoro notturno ordinario, in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, **sempreché le prestazioni di lavoro notturno diano luogo o siano comunque collegate ad incrementi di produttività, di competitività dell'impresa o ad altri elementi connessi all'andamento economico dell'impresa**, rientrano nell'ambito applicativo della normativa in esame.*

In tal caso sono oggetto dello speciale regime di tassazione non soltanto le indennità o le maggiorazioni erogate per prestazioni di lavoro notturno, ma anche il compenso ordinario corrisposto per quella stessa prestazione lavorativa...”

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

... Risoluzione Agenzia Entrate del 17 agosto 2010, n. 83/E

*“...La misura agevolata trova applicazione non solo qualora **l'organizzazione del lavoro a turni sia adottata per la prima volta dall'impresa ma anche nel caso in cui questa applichi un nuovo e più ampio schema di turnazione** che, come richiede il precetto di legge, dia luogo a "incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa", atteso che la circolare n. 49 ha già chiarito che gli elementi di produttività ed efficienza **non devono necessariamente essere nuovi o innovativi rispetto al passato...**”*

norma

di. 83.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

... Risoluzione Agenzia Entrate del 17 agosto 2010, n. 83/E

*“Infine, il regime agevolativo in esame deve ritenersi applicabile anche con riferimento alle erogazioni relative alle prestazioni di **lavoro straordinario a condizione che le stesse siano riconducibili ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa**, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. c), del D.L. n. 93 del 2008.*

L'agevolazione si applica, naturalmente, nel rispetto dei requisiti e dei limiti previsti dalla normativa e, pertanto, per un importo massimo di 3000 euro per l'anno 2008 e di 6000 euro per gli anni 2009 e 2010 in favore di titolari di un reddito di lavoro dipendente che non abbia superato nell'anno precedente un determinato importo (non superiore ad euro 30.000 lordi per il 2007, euro 35.000 lordi nell'anno 2008, euro 35.000 lordi per il 2009).”

norma

di. 83.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

... Risoluzione Agenzia Entrate del 17 agosto 2010, n. 83/E

*“Con riferimento alle retribuzioni sottoposte per gli anni passati alla tassazione ordinaria, anziché all'imposta sostitutiva del 10%, **i lavoratori dipendenti potranno far valere la tassazione più favorevole in sede di dichiarazione dei redditi**, presentando una dichiarazione integrativa per gli anni passati o avvalendosi dell'istanza di rimborso... A tal fine, il datore di lavoro **certificherà** l'importo delle somme erogate a titolo di incremento della produttività del lavoro sulle quali non ha applicato la tassazione sostitutiva” .*

73

norma

il. 02.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Circolare Agenzia Entrate e

Ministero del Lavoro del 27 settembre 2010, n. 47/E

*“In relazione alle richieste di chiarimenti pervenute, si precisa che la recente risoluzione **non ha inteso ricondurre nell'ambito dell'agevolazione il lavoro straordinario in quanto tale ma ha inteso chiarire che risulta agevolabile il lavoro straordinario in quanto correlato a parametri di produttività**. Le prestazioni lavorative rese oltre l'ordinario orario di lavoro sono state agevolabili senza ulteriori condizioni soltanto per l'anno 2008, in base alla originaria formulazione dell'articolo 2 del DL n. 93 del 2008. Negli anni 2009 e 2010 le disposizioni che prevedevano la detassazione degli straordinari non sono state prorogate e, pertanto, l'imposta sostitutiva non può applicarsi alle ipotesi di **straordinario** che non sia possibile ricondurre tra i premi di produttività.”*

norma

il. 02.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Circolare Agenzia Entrate e

Ministero del Lavoro del 27 settembre 2010, n. 47/E

“In base alla normativa vigente lo straordinario agevolabile è, quindi, **solo quello** per il quale sussista **un vincolo di correlazione con i parametri di produttività**. Il vincolo può sussistere sia nell'ipotesi di straordinario cosiddetto “forfetizzato,” reso dai dipendenti che non sono vincolati dall'orario di lavoro, sia per le altre tipologie di prestazione straordinaria di lavoro.

Analogo criterio risulta valido per ricondurre nel beneficio fiscale le prestazioni di lavoro supplementare o reso sulla base di clausole elastiche.”

norma il. 22.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Circolare Agenzia Entrate e

Ministero del Lavoro del 27 settembre 2010, n. 47/E

“In merito alla “**prova**” della correlazione tra straordinario e parametri di produttività ... tale correlazione deve essere **documentata dall'impresa**, ad esempio attraverso la **comunicazione scritta al lavoratore della motivazione della somma corrisposta**. *E' necessario quindi che anche il nesso tra il lavoro straordinario (o supplementare o reso in funzione di clausola elastica) e gli incrementi di produttività, trovi riscontro in una **documentazione proveniente dall'impresa** che può consistere in **una dichiarazione con la quale l'impresa stessa attesti che la prestazione lavorativa abbia determinato un risultato utile per il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa.**”*

norma il. 22.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Circolare Agenzia Entrate e

Ministero del Lavoro del 27 settembre 2010, n. 47/E

“Si precisa, infine, che anche l'agevolazione delle retribuzioni relative alle prestazioni di **lavoro notturno** e di lavoro organizzato su **turni** è subordinata al perseguimento di un incremento di produttività che trovi riscontro in una **dichiarazione dell'impresa.**”

77

norma

di. 22.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Circolare Agenzia Entrate e

Ministero del Lavoro del 27 settembre 2010, n. 48/E

*“La risoluzione n. 83 del 2010 ha chiarito che il datore di lavoro deve **certificare** l'importo delle somme erogate a titolo di incremento della produttività sulle quali non ha applicato la tassazione sostitutiva per i periodi d'imposta 2008 e 2009 ...In considerazione della concorde rappresentazione da parte di tutti i soggetti interessati delle **difficoltà operative** riscontrate nel dar corso ai suddetti adempimenti, si ritiene di poter adottare una procedura che consenta di richiedere, unitariamente per entrambi i periodi d'imposta interessati, **il rimborso delle maggiori imposte pagate mediante i modelli di dichiarazione e di certificazione da utilizzare nel 2011** che saranno opportunamente integrati (CUD 2011).”*

norma

di. 22.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Circolare Agenzia Entrate e

Ministero del Lavoro del 27 settembre 2010, n. 48/E

“In particolare, il datore di lavoro dovrà indicare nel CUD/2011 le somme erogate negli anni 2008 e 2009 per i conseguimento di elementi di produttività e redditività ovvero per lavoro straordinario assoggettabili a imposta sostitutiva in tali anni; il dipendente potrà recuperare il proprio credito mediante la dichiarazione dei redditi da presentare nel 2011. ... anche gli importi che eventualmente abbia già certificato al dipendente ”

norma

di. 02.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

- A seguito delle circolari emanate nel 2010 sono state ampliate, pertanto, le voci paga su cui è possibile applicare l'imposta sostitutiva del 10% (invece della tassazione ordinaria), con effetto retroattivo a partire dal 2° semestre 2008 e fino al 31 dicembre 2010.
- L'Agenzia delle Entrate ha precisato, in particolare, che il regime agevolato deve ritenersi applicabile alle erogazioni relative alle prestazioni di lavoro straordinario ed ad altre voci paga (*ad es. lavoro supplementare o clausole elastiche nel part-time, lavoro ordinario notturno, ecc...*).
- Tali somme devono essere comunque corrisposte in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

norma

di. 02.

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

- Il recupero delle somme agevolabili riferite agli anni 2008 e 2009 può avvenire indicando tali importi nel CUD 2011, in modo da permettere al dipendente di recuperare il proprio credito mediante la dichiarazione dei redditi da presentare nel 2011. Le somme agevolabili riferite all'anno 2010 possono, invece, essere recuperate con il conguaglio di fine anno (dicembre 2010).
- Per effettuare il recupero delle voci paga da detassare (in particolare lo straordinario), è necessario che l'Azienda si assuma la responsabilità di dichiarare che le prestazioni collegate a tali somme hanno determinato un risultato utile per il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa e comunque un risultato ritenuto positivo dall'impresa.

81

norma

4.44

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Esemplificazioni voci detassabili - 1 -

- indennità e maggiorazioni turno, anche a ciclo continuo (diurno o notturno)
- ore ordinarie e maggiorazioni o indennità per lavoro notturno (sia a turni che occasionale)
- maggiorazioni o indennità legate a forme di flessibilità oraria
- maggiorazioni retributive legate a banca ore
- indennità di reperibilità
- ore di viaggio
- indennità di disagio
- premi e somme una tantum (se comportano incremento di produttività)

82

Fonte: Sole 24 Ore; Fondazione Studi CdL

norma

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Esemplificazioni voci detassabili - 2 -

- indennità sostitutive per ferie e permessi non goduti (con i limiti di legge, anche su base periodica per CCNL, non in caso di cessazione)
- premi di presenza
- premi per il mancato verificarsi di infortuni
- premi per svolgimento di mansioni promiscue e per intercambiabilità
- premi consolidati (purché legati alla produttività)
- premi di produttività anche se previsti da contratto collettivo
- premi di rendimento

63

Fonte: Sole 24 Ore: Fondazione Studi Cdl - norma

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Esemplificazioni voci detassabili - 3 -

- premi su vendite legate al fatturato
- provvigioni
- Lavoro festivo (sia la retribuzione oraria che la relativa maggiorazione)
- indennità per lavoro domenicale
- lavoro prestato nella giornata di sabato in quanto non lavorativa (sia la retribuzione ordinaria che la relativa maggiorazione)
- 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: Fondazione Studi Cdl - norma

... proroga 2010 detassazione premi produttività e altre somme

Esemplificazioni voci detassabili – 4 -

- importi corrisposti a titolo di Elemento Economico Territoriale (EET edilizia) e altri settori (es. metalmeccanici artigiani)
- straordinario forfetizzato se incentivante (anche per personale non soggetto a orario di lavoro)
- lavoro straordinario (retribuzione ordinaria + maggiorazione) se corrisposto in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa
- lavoro supplementare o clausole elastiche nel part-time, se corrisposto in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa
- ogni altra retribuzione variabile in relazione alla funzione svolta, al tempo di lavoro, ovvero ai risultati prodotti, indipendentemente dal nome attribuito alla somma

Fonte: Sole 24 Ore; Fondazione Studi CdL
norma

... proroga 2010 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

86
Fonte: Sole 24 Ore; Fondazione Studi CdL
norma

Imposta sostitutiva 2011

Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con L. n.122/10

art.53 - Contratto di produttività

*“1. Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da **accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali** e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale sono soggette a una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di **6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro....***

norma

... imposta sostitutiva 2011

... contratto di produttività

*“...2. Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 **le somme di cui al comma 1** beneficiano altresì di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziare a tal fine ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 1, comma 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.*

*3. Il Governo, sentite le parti sociali, provvederà **alla determinazione del sostegno fiscale** e contributivo previsto nei commi 1 e 2 entro **il 31 dicembre 2010.**”*

88

norma

... imposta sostitutiva 2011

... contratto di produttività

- Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di **6.000 euro lordi** e per i titolari di reddito da lavoro dipendente **non superiore a 40.000 euro**.
- **Sulle stesse somme** e per lo stesso periodo si applicheranno **sgravi contributivi** sia per il lavoratore che per il datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziare in base a quanto previsto dalla legge n. 247/2007.
- **L'entità dell'agevolazione e dello sgravio saranno stabiliti dal Governo, entro il 31 dicembre 2010.**

89

norma

... imposta sostitutiva 2011

... contratto di produttività

- Segnaliamo che per tali somme detassate nel passato (fatta salva l'ipotesi dello sgravio contributivo ex lege n. 247/2007) **non era obbligatorio l'accordo collettivo, potendo la somma essere conseguente ad una libera determinazione delle parti (accordo individuale o atto unilaterale del datore di lavoro).**
- **Inoltre si parla ora solo di "accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali" e non più contratti collettivi nazionali.**

90

norma



LA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE: NODI CRITICI E NOVITÀ PRESENTI NEL COLLEGATO LAVORO

a cura di Giuseppe Ponzio

Zelarino, 12 novembre 2010

1

Contratto di lavoro a termine (a tempo determinato)

Fonti: D.Lgs.368/2001; Circ. Min. Lav. n. 42 del 1/8/02; art. 1 c. 39 - 43 , L.247/2007; Circ. Min. Lav. n. 13 del 2/5/08; art. 21 D.L. 112/2008 (L. n.133/2008); CCNL

Il **Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n.368** che disciplina il contratto di lavoro a termine, emanato in attuazione della normativa comunitaria (*Direttiva CE 70/99*), ha reso **più agevole e flessibile il ricorso a questa tipologia di rapporto**, pur mantenendo ferma la condizione della *sussistenza di ragioni apprezzabili* per l'apposizione del termine.

La **Legge n. 247/2007** (Protocollo Welfare), ha modificato la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 368/2001, prevedendo sia **dei limiti alla reiterazione dei contratti (36 mesi)**, sia **delle forme di precedenza nella stipula di contratti a tempo indeterminato o di nuovi contratti a termine nelle attività stagionali** in favore di particolari categorie di lavoratori.

... il contratto a termine

La legge 247/2007 ha inserito il **comma 01** all'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 che stabilisce quanto segue:

“ Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato”.

Secondo il **Ministero del lavoro** tale previsione **“pur non reintroducendo una presunzione legale a favore del contratto a tempo indeterminato, esprime l'intento del Legislatore di ribadire che tale tipologia contrattuale rappresenta la fattispecie ordinaria di costituzione dei rapporti di lavoro”** (Circ. Min. Lav. n. 13/08).

3

... il contratto a termine

1. Le ragioni giustificatrici

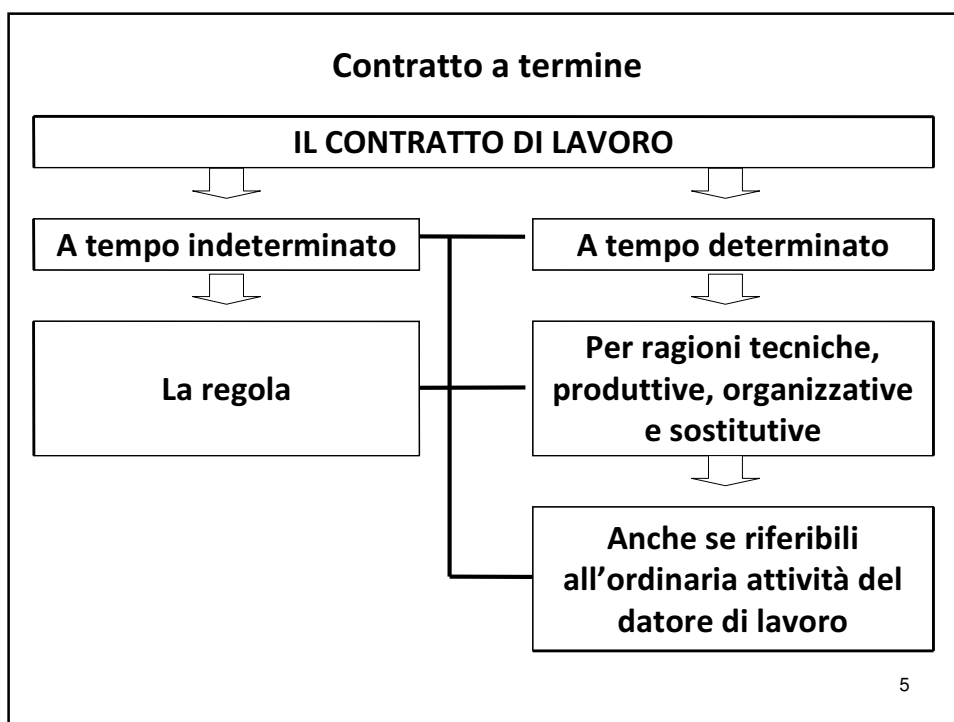
In via generale, è possibile stipulare un **contratto a termine** (art. 1 D.Lgs. 368/01) in presenza di **ragioni di carattere**:

tecnico, quali la contingente necessità di disporre di personale con qualifiche e specializzazioni diverse da quelle normalmente possedute dall'organico dell'azienda;

produttivo, quali l'esigenza di far fronte a situazioni o a richieste di mercato al di sopra della media;

organizzativo, quali l'esigenza temporanea di sopperire a carenze organizzative;

sostitutivo, quando vi sono lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e il datore di lavoro ha la necessità di avere a disposizione l'intero organico aziendale.



... il contratto a termine

...le ragioni giustificatrici

Precisiamo che il **lavoratore assunto a termine per sostituire un altro dipendente** con diritto alla conservazione del posto di lavoro, **non deve necessariamente essere destinato alle medesime mansioni o allo stesso posto di quest'ultimo**, dal momento che la sostituzione deve essere intesa nel senso più confacente alle esigenze dell'impresa (***sono leciti gli spostamenti interni***).

6

... il contratto a termine

...le ragioni giustificatrici

Per l'assunzione a termine dei seguenti lavoratori non è necessario la sussistenza di specifiche ragioni:

✓ **dirigenti**: la stipulazione del contratto può avvenire senza il rispetto dei vincoli causali, purchè la durata del contratto non superi i 5 anni. Il dirigente può tuttavia recedere liberamente trascorso un triennio, dando regolare preavviso;

✓ **iscritti nelle liste di mobilità**: i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata massima non superiore a 12 mesi. Per la legittimità del contratto è richiesto solo il **requisito soggettivo** (*iscrizione del lavoratore nelle liste di mobilità*), a prescindere da ogni riferimento a cause oggettive. Tuttavia, qualora il contratto sia stipulato per un periodo superiore a 12 mesi, resta disciplinato dalla legge sulle assunzioni a termine e non trovano applicazione le agevolazioni contributive;

... il contratto a termine

...le ragioni giustificatrici

Per l'assunzione a termine dei seguenti lavoratori non è necessario la sussistenza di specifiche ragioni:

✓ **disabili** (*Cass. 26 ottobre 1991 n. 11440*);

✓ **lavoratori del turismo e dei pubblici esercizi**, assunti per l'esecuzione di speciali servizi di durata **fino a tre giorni** ;

✓ **lavoratori del trasporto aereo, dei servizi aeroportuali e del settore delle poste**: tali aziende possono concludere contratti a termine senza causali per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di **sei mesi**, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti. Tale disciplina è estesa - dal 1° gennaio 2006 - alle imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste. (art. 2 D.Lgs. 368/2001; art. 1, c. 558, L 266/2005).

... il contratto a termine

2. Divieti

L'assunzione con contratto a termine è vietata:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato. Ciò salvo che gli accordi sindacali dispongano diversamente o che il contratto sia concluso per sostituire lavoratori assenti o per inserire lavoratori in mobilità, oppure abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine. Tale divieto non si applica alle aziende escluse dal trattamento di integrazione salariale che stipulano contratti di solidarietà, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale;
- **da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in materia di sicurezza sul lavoro.**

9

... il contratto a termine

3. Regimi particolari

Sono soggetti a specifica disciplina - e ***pertanto restano espressamente esclusi dal campo di applicazione della normativa in esame*** - i contratti:

- di apprendistato;
- di somministrazione a termine;
- i tirocini e gli stages (non sono rapporti di lavoro);
- i contratti a termine in agricoltura per gli operai;
- a termine per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, disciplinati dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- instaurati con le aziende di esportazione, importazione e commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli.

10

... il contratto a termine

4. Numero di contratti stipulabili

I contratti a tempo determinato possono essere stipulati senza limitazioni quantitative nelle seguenti ipotesi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività (start up) per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;**
- b) per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;**
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;**
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.**

In tali ipotesi i CCNL non possono pertanto stabilire limiti quantitativi.

11

... il contratto a termine

... numero di contratti stipulabili

Al di fuori dei casi indicati (e, dunque, solo in via residuale) i CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi hanno la facoltà di introdurre limiti numerici alla possibilità di stipulare contratti a termine.

Essi possono, infatti, stabilire la percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato, anche in misura non uniforme, in funzione di parametri quali l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione, la dimensione aziendale.

In assenza di previsioni contrattuali, la stipulazione del contratto a termine è consentita senza limiti percentuali.

12

... il contratto a termine

5. Tutele e durata del contratto

La legge **tutela** i lavoratori assunti a tempo determinato mediante la fissazione di **regole riguardanti**:

- i requisiti formali del contratto,
- il trattamento economico e normativo,
- le condizioni per la proroga ed il rinnovo del contratto,
- limiti temporali alla successione dei contratti;
- diritti di precedenza;
- le conseguenze in caso di illegittima apposizione del termine.

Il contratto, la cui pattuizione e stesura deve essere anteriore o contestuale all'inizio della prestazione lavorativa, prevede una durata liberamente fissata dalle parti, in relazione all'esigenza che giustifica l'apposizione del termine (il limite di 36 mesi si ha solo in caso di "successione" di contratti a tempo determinato o in caso di proroga) .

... il contratto a termine

... durata del contratto

Pertanto la legge non ha stabilito a priori un limite di durata, fatta eccezione per i contratti prorogati che non possono eccedere complessivamente i tre anni e per la successione dei contratti a termine (max 36 mesi), salvo deroghe previste dalla contrattazione collettiva.

Alcune disposizioni, tuttavia, recano per determinati contratti una predeterminazione temporale:

- lavoro a giornata (3 giorni);
- lavoro occasionale (12 giorni non prorogabili);
- deroga al divieto di assunzione a termine in caso di licenziamenti collettivi (3 mesi prorogabili);
- settore aeroportuale (4 o 6 mesi);
- lavoratori in mobilità (12 mesi non prorogabili);
- dirigenti (5 anni).

... il contratto a termine

6. Forma del contratto

Il contratto deve indicare per iscritto:

- **il termine e**
- **le specifiche ragioni giustificatrici** che legittimano l'apposizione del limite temporale (*ad eccezione dei casi in cui non è richiesta la sussistenza di specifiche ragioni*).

La mancanza di forma scritta comporta la nullità della clausola relativa al termine e ciò ha come conseguenza la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

15

... il contratto a termine

... forma del contratto

La **forma scritta non è necessaria** quando:

- la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni,
- nel caso di assunzione di dirigenti,
- nel caso di assunzione di personale addetto ai settori esclusi dal campo di applicazione della legge.

Il termine deve risultare:

- direttamente** (*viene indicata in modo esplicito la data finale*) o
- indirettamente** (*la data finale è connessa ad un evento che si verificherà sicuramente ma non si sa esattamente quando: ad esempio, il rientro di una lavoratrice dalla maternità, oppure il compimento di un'opera o di un servizio*).

16

... il contratto a termine

... forma del contratto

Precisiamo che il termine legittimamente posto al contratto non può subire slittamenti per eventi quali la malattia e l'infortunio.

Per ciò che riguarda le ***RAGIONI GIUSTIFICATRICI***, non è sufficiente l'indicazione generica della categoria di motivi per cui è stato apposto il termine (*ad es. "per ragioni di carattere tecnico" o "per intensificazione dell'attività produttiva"*), **ma è necessario specificare dettagliatamente le ragioni concrete ed effettive** (*ad es. l'acquisizione di specifiche commesse o la necessità di procedere ad operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria, di accelerare i ritmi di produzione in vista della scadenza di un termine di consegna di una determinata commessa, ecc.*).

... il contratto a termine

... forma del contratto

L'onere di provare l'esistenza delle condizioni che giustificano l'apposizione del termine al rapporto di lavoro è a carico del datore di lavoro.

Precisiamo, infine che una **copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore** (*entro cinque giorni lavorativi dall'assunzione in servizio*) **all'atto dell'assunzione (L.133/2008)**.



La consegna è un adempimento aggiuntivo e non un requisito del contratto: pertanto essa non incide sulla validità dello stesso.

18

... il contratto a termine

7. Scadenza del termine

Alla scadenza del termine prefissato, il rapporto di lavoro si conclude **automaticamente, senza necessità di preavviso, né di una formale comunicazione.**

8. Proroga

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato:

- previo **consenso** del lavoratore e
- **solo se di durata iniziale inferiore a tre anni.**

La **proroga** è ammessa **una sola volta** a condizione che:

- ✓ si riferisca **alla stessa attività lavorativa** per la quale il contratto è stato stipulato e
- ✓ sia giustificata da **ragioni oggettive** (presenti alla scadenza del termine originariamente pattuito).

... il contratto a termine

... proroga

Peraltro, le **ragioni giustificatrici** della proroga, **possono essere anche del tutto diverse da quelle che hanno determinato la stipulazione del contratto originario, purché sempre riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.**

L'onere della prova relativa all'esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine è a carico del **datore di lavoro.**



Pertanto, attesa anche la necessità di acquisire il consenso del lavoratore, **è opportuno** che la **proroga** sia formalizzata **per iscritto** anche se ciò non è obbligatorio.

... il contratto a termine **Proroga**

**Condizioni
di
legittimità**

1. consenso del lavoratore;
2. non obbligo forma scritta (ma consigliata);
3. comunicare ai Servizi per l'Impiego attraverso UnificatoLav;
4. se 1° contratto di durata inferiore a 3 anni;
5. Durata massima complessiva dei 2 contratti non superiore a 36 mesi (*sommare anche altri eventuali contratti a termine con mansioni equivalenti – L.247/07*);
6. ammessa 1 sola proroga;
7. stessa attività lavorativa del 1° contratto;
8. ragioni oggettive (tecnico, produttive, organizzative o sostitutive – *non è proroga il termine mobile*);

... il contratto a termine

9. Prosecuzione di fatto del rapporto

In caso di **prosecuzione di fatto del rapporto** oltre il termine inizialmente fissato o successivamente prorogato è stabilito un “**periodo di tolleranza**” di **20 giorni (30 giorni)** per i contratti di durata iniziale **pari o superiore a sei mesi**), durante il quale il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una **maggiorazione retributiva** pari al:

- **20%** per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo;
- **40%** per ciascun giorno ulteriore.

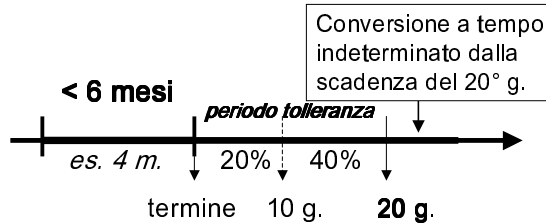
Se il rapporto prosegue oltre i suddetti termini di tolleranza il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini stessi.

... contratto a termine

PROSECUZIONE DI FATTO DEL RAPPORTO

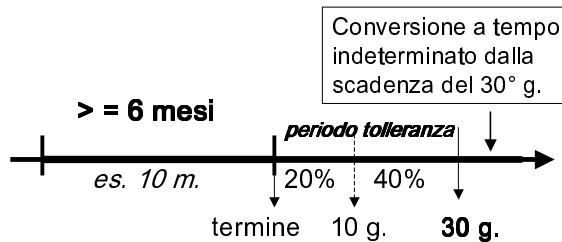
1° caso

contratto a termine
(iniziale o con proroga)
inferiore a 6 mesi



2° caso

contratto a termine
(iniziale o con proroga)
maggiore o uguale a 6 mesi



23

... il contratto a termine

10. Successione dei contratti

È consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto trascorra un intervallo minimo di 10 giorni (20 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a sei mesi).

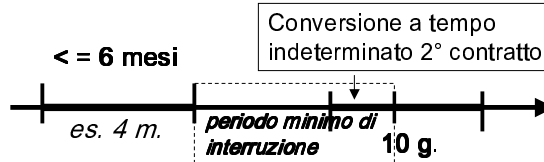
- Qualora non venga rispettato questo intervallo minimo, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- Se, invece, tra le due assunzioni a termine non vi è soluzione di continuità e quindi non trascorre nemmeno un giorno, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di stipulazione del primo contratto (cioè a partire dalla data di assunzione).

24

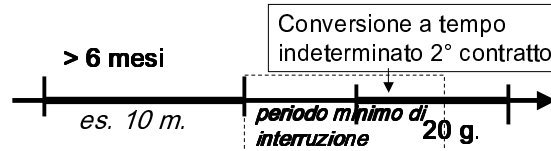
... contratto a termine

SUCCESSIONE DI CONTRATTI A TERMINE

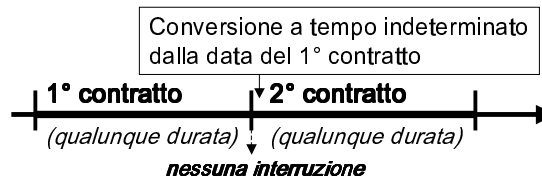
1° caso: contratto a termine (iniziale o con proroga) minore o uguale a 6 mesi



2° caso: contratto a termine (iniziale o con proroga) maggiore di 6 mesi



3° caso: assunzione successiva a termine (senza soluzione di continuità) – no proroga



25

Attenzione al limite complessivo di 36 mesi per mansioni equivalenti (L.247/2007)

... il contratto a termine (successione di contratti a termine)

Articolo 5, comma 4 bis (Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n.368)

“Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2”.

Risulta applicabile il termine differito previsto dal comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001 ossia : *“Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno ... decorso il periodo complessivo di cui al comma 4 bis il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini”*

... il contratto a termine (successione di contratti a termine)

Articolo 5, comma 4 bis (Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n.368)

“In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l’assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.”

... il contratto a termine (successione di contratti a termine)

Deroga assistita

•Le parti sociali dei settori industria (Confindustria - Cgil, Cisl e Uil - *Accordo del 10 aprile 2008*) e artigianato (Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani e Clai - Cgil, Cisl e Uil - *Accordo del 24 aprile 2008*) hanno sottoscritto due avvisi comuni (identici nel testo) per la disciplina della deroga assistita (deroga al limite dei 36 mesi).

•In particolare, gli Accordi hanno stabilito **che la durata massima del contratto a termine assistito, in deroga al limite di 36 mesi, non può superare 8 mesi, salve maggiori durate eventualmente disposte dai Ccnl** o da avvisi comuni stipulati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e firmatarie i CCNL.

... il contratto a termine (successione di contratti a termine)

Deroghe generali

La nuova disciplina (tetto max 36 mesi) **non** si applica:

- alle **lavorazioni stagionali** individuate dal DPR. 1525/1963 (*es. lavaggio della lana, fiere ed esposizioni, produzione di liquirizia, spalatura della neve,...*), nonché
- a **quelle stagionali che potranno essere individuate da contratti collettivi nazionali di lavoro** o da avvisi comuni tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

... il contratto a termine (successione di contratti a termine)

... deroghe generali

La nuova disciplina (tetto max 36 mesi) non si applica inoltre :

- in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato instaurato con un **dirigente** (*art. 10, comma 4, come modificato dalla L. n. 247/2007*);
- in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato stipulato tra il lavoratore e l'**Agenzia di somministrazione** che lo assume (*art. 22, comma 2, del D.Lgs. 276/2003, come modificato dalla L. n. 247/2007*);

... il contratto a termine (successione di contratti a termine)

Secondo il Ministero del lavoro “Il limite generale di durata massima in caso di reiterazione di contratti a tempo determinato richiede l'identità delle parti del rapporto di lavoro e l'equivalenza delle mansioni. Secondo i principi giurisprudenziali in materia, l'equivalenza non deve essere intesa in termini di mera corrispondenza del livello di inquadramento contrattuale tra le mansioni svolte precedentemente e quelle contemplate nel nuovo contratto, ma occorre verificare i contenuti concreti delle attività espletate (*ex plurimis Cass. n. 425 del 12 gennaio 2006, n. 7453 del 12 aprile 2005, n. 7351 dell'11 aprile 2005*)” (Circ. Min Lav. n. 13/08).

31

... il contratto a termine (successione di contratti a termine)

Secondo il Ministero del lavoro “In particolare l'equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o anche l'arricchimento del patrimonio professionale dal lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto (*Cass., Sez. Un., 24 novembre 2006, n. 25033*)” (Circ. Min Lav. n. 13/08).

... il contratto a termine (successione di contratti a termine)

Contratto a termine per mansioni equivalenti: durata		
Un solo contratto	Primo contratto, con proroga	Più contratti, comprese le proroghe
Nessun limite di durata	Massimo 36 mesi, più 20 giorni di flessibilità (con maggiorazione retributiva)	Massimo 36 mesi, più 20 giorni di flessibilità nell'ultimo contratto (con maggiorazione retributiva)
		A decorrere dall'1.4.2009
<p>Possibilità nei settori industria e artigianato, di stipulare un ulteriore contratto (una sola volta) di durata non superiore a 8 mesi</p>		
<p>Occorre naturalmente osservare le condizioni fissate dal D. Lgs n. 368/2001 (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo - temporaneità della prestazione).</p>		

33

... il contratto a termine

<p>11. Diritti di precedenza</p> <p>a) Il lavoratore a termine che “nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”. Deve tuttavia manifestare la propria volontà entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (il diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione).</p> <p>b) Il lavoratore a termine stagionale avrà invece il diritto di precedenza rispetto alle nuove assunzioni a termine, da parte dello stesso datore di lavoro, per le medesime attività stagionali, se manifesta la propria volontà entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto. Il diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione.</p>
--

12. Recesso dal contratto a termine

a) Recesso alla scadenza

La scadenza del contratto a termine, **comporta la cessazione automatica del rapporto, senza necessità di preavviso né di una formale comunicazione. Tuttavia, nel caso di termine elastico (es. sostituzione), si ritiene sia necessaria la comunicazione del recesso.**

b) Recesso anticipato

Le parti possono recedere legittimamente dal rapporto prima della scadenza del termine:

- il lavoratore rassegnando le dimissioni,
- il datore di lavoro intimando il licenziamento esclusivamente in ipotesi di particolare gravità.

35

... recesso dal contratto a termine

Recesso del datore di lavoro prima del Collegato Lavoro

- Il datore di lavoro può recedere dal contratto prima della scadenza del termine esclusivamente in presenza di **giusta causa** o per **impossibilità sopravvenuta della prestazione** se l'evento, pur se prevedibile, non era evitabile.
- In caso di **recesso illegittimo** del datore di lavoro, **il lavoratore non ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro ma soltanto al risarcimento dei danni commisurati alle retribuzioni dovute fino alla scadenza originariamente prevista**. Da tale somma devono essere dedotti i proventi che il lavoratore abbia eventualmente percepito per attività lavorative svolte dopo la cessazione del rapporto o che egli avrebbe potuto procurarsi con l'ordinaria diligenza.

36

... recesso dal contratto a termine

• **Secondo la giurisprudenza prevalente, alle controversie relative al recesso anticipato non è applicabile la disciplina in materia di licenziamenti.**

• Le garanzie e la procedura prevista dallo Statuto dei lavoratori per l'irrogazione delle **sanzioni disciplinari, invece, operano anche in caso di licenziamento per mancanze del lavoratore assunto a tempo determinato.** Infatti il licenziamento disciplinare legittima la possibilità del recesso anticipato: **il datore di lavoro è tenuto, tuttavia, al rispetto della procedura prevista dall'art.7 della L. n.300/70.**

• **Non trovano applicazione, infine, nei confronti dei lavoratori a tempo determinato le procedure collettive di riduzione del personale** (infatti, l'art.24, c.4, della legge n.223/1991 afferma che esse non riguardano i "*casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie*").

... contratto a termine

Contratto a termine illegittimo: impugnazione e conseguenze prima del Collegato Lavoro

• Nell'ipotesi di scadenza di contratto di lavoro a termine **illegittimamente** stipulato, e di comunicazione al lavoratore del recesso da parte del datore di lavoro prima del Collegato Lavoro **non sono applicabili le norme sul licenziamento** (*ossia onere di impugnazione: art. 6 L. 604/66; diritto alla reintegrazione: art. 18 L. 300/70*) anche se **la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato da ugualmente diritto al dipendente** (Cass. SU 8 ottobre 2002 n. 14381):

➤ **di riprendere il suo posto di lavoro o in mancanza di ottenere il risarcimento del danno;**

➤ **alla retribuzione per il periodo successivo al recesso.** Tuttavia, non spetta la retribuzione finché il lavoratore non provvede *ad offrire la prestazione lavorativa*, mettendo così in mora il datore di lavoro (Cass. 17 giugno 2009 n. 14058; Cass. 13 aprile 2007 n. 8903; Cass. 5 aprile 2006 n. 7966).

... contratto a termine

... contratto a termine illegittimo

- Nella determinazione della retribuzione spettante si dovrà, inoltre, tener conto di quanto il lavoratore ha percepito svolgendo un'altra occupazione.
- **In caso di nullità del termine apposto al contratto di lavoro il lavoratore non ha (prima del Collegato Lavoro) pertanto l'onere di impugnazione nel tempestivo termine di decadenza previsto dalla legge per l'ipotesi del licenziamento (60 giorni: art. 6 L. 604/66).**
- **Il lavoratore può, invece, far valere l'illegittimità del termine in qualsiasi tempo** e chiedere di essere riammesso al lavoro, salvo che il protrarsi della mancata reazione del lavoratore all'estromissione dall'azienda ed il suo prolungato disinteresse alla prosecuzione del rapporto esprimano, come comportamento tacito concludente, la volontà di risoluzione consensuale del rapporto stesso e sempre che il rapporto (apparentemente) a termine non si sia risolto per effetto di uno specifico atto di recesso del datore di lavoro (licenziamento).

... contratto a termine

13. Novità del collegato lavoro

Art. 32.

(Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato).

“1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti: «Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza **entro sessanta giorni** dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

... contratto a termine

... novità del collegato lavoro

.... L'impugnazione è inefficace se non è seguita, **entro** il successivo termine di **duecentosettanta giorni**, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza **entro sessanta giorni** dal rifiuto o dal mancato accordo».

41

... contratto a termine

... novità del collegato lavoro

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre:

.....

d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

... contratto a termine

... novità del collegato lavoro

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:

.....

b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;

... contratto a termine

... novità del collegato lavoro

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa **tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

... contratto a termine

... novità del collegato lavoro

6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il **limite massimo** dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto **alla metà**.

45

... contratto a termine

... novità del collegato lavoro

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.”

46

... contratto a termine

... novità del collegato lavoro

Articolo 421 c.p.c.

“Il giudice indica alle parti in ogni momento le irregolarità degli atti e dei documenti che possono essere sanate assegnando un termine per provvedervi, salvo gli eventuali diritti quesiti. Può altresì disporre d'ufficio in qualsiasi momento l'ammissione di ogni mezzo di prova, anche fuori dei limiti stabiliti dal codice civile, ad eccezione del giuramento decisorio, nonché la richiesta di informazioni e osservazioni, sia scritte che orali, alle associazioni sindacali indicate dalle parti. Si osserva la disposizione del comma sesto dell'articolo precedente Dispone, su istanza di parte, l'accesso sul luogo di lavoro, purché necessario al fine dell'accertamento dei fatti, e dispone altresì, se ne ravvisa l'utilità, l'esame dei testimoni sul luogo stesso. Il giudice, ove lo ritenga necessario, può ordinare la comparizione, per interrogarle liberamente sui fatti della causa, anche di quelle persone che siano incapaci di testimoniare a norma dell'articolo 246 o a cui sia vietato a norma dell'articolo 247.”