

Le componenti e i loro riflessi

Costo del lavoro: profili retributivi, contributivi e fiscali

Dimitri Cerioli - Consulente del lavoro

Il controllo dei costi è oggi un'attività che viene svolta da tutti i datori di lavoro, a prescindere dalle dimensioni e dal settore merceologico, prestando particolare attenzione a quelli relativi alla produzione. Il controllo dei costi non è ovviamente un'esclusiva dell'attività imprenditoriale, ma di qualsiasi attività economica che debba avere una sostenibilità (basti pensare ai soggetti non profit o not for profit). Il costo del personale riveste primaria importanza: è fra le voci di spesa più importanti, insieme al costo della materia prima. In alcuni casi il controllo dei costi del personale viene perseguito non per realizzare buoni risultati o maggior profitto, bensì ai fini della sostenibilità del rapporto di lavoro e della sopravvivenza dell'impresa.

Per raggiungere tale risultato anche datori di lavoro di medie e medio piccole dimensioni recentemente hanno introdotto lo strumento del controllo di gestione al fine di monitorare non solo i costi ma l'intero ciclo della produzione e della rendicontazione contabile. Ne scaturisce la necessità di definire in maniera analitica una procedura di budgeting del personale, quale ulteriore strumento di controllo del costo del lavoro.

La "costruzione" di un budget presuppone la conoscenza e l'applicazione di numerose nozioni: dalla capacità di determinare il costo del lavoro alla gestione delle risorse umane. Pertanto, prima di affrontare il tema della costruzione del budget, è opportuno approfondire il tema del calcolo del costo del lavoro quale necessaria attività prodromica. Tale operazione, solo apparentemente semplice, comporta considerazioni e conoscenze di numerosi aspetti relativi all'elaborazione degli stipendi, alla quantificazione dei contributi, alla normativa del lavoro da tre punti di vista: contrattuali, previdenziali, assistenziali e fiscale.

Il calcolo del costo del lavoro non dev'essere un mero esercizio stilistico volto all'elaborazione di

un sistema di calcolo sofisticato e complesso, bensì deve essere un sistema agile che restituisca un risultato attendibile sulla base di specifiche richieste. Il tema del costo del lavoro sarà trattato in questo contributo per quanto concerne le componenti da prendere in considerazione e i loro riflessi in termini retributivi, contributivi e fiscali. Nel successivo invece si andranno ad analizzare alcune possibili tipologie di determinazione del costo del lavoro, finalizzate a soddisfare necessità differenti: costo orario, costo mensile, costo annuale, calcolo del lordo-netto, costo standard e costo effettivo.

Solo dal terzo articolo di questo percorso affronteremo il passaggio alla costruzione del budget, ossia dopo aver esaminato gli strumenti comuni e necessari per passare dal calcolo del costo alla predisposizione di un budget del personale.

Il costo del lavoro, pur diverso a seconda delle diverse tipologie contrattuali di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo (ed anche con forme a-contrattuali), richiede comunque la valutazione di alcuni elementi comuni, che andremo nel proseguo a riepilogare, facendo riferimento principalmente alla figura del lavoratore subordinato.

Costo del lavoro

Il costo del lavoro viene calcolato prendendo a riferimento tre tipologie di dati:

- 1) retributivi;
- 2) contributivi/assistenziali;
- 3) fiscali.

Per determinare il costo del lavoro generalmente si parte dal primo gruppo di dati, che compongono la base del calcolo, su cui vengono poi calcolati e aggiunti gli elementi del secondo gruppo. Solo in alcuni casi occorre anche analizzare i profili fiscali di alcuni elementi retributivi ai fini di un corretto calcolo dei costi, per due motivi:

Percorsi

1) la base imponibile è da anni unica, in quanto quella previdenziale è armonizzata su quella prevista dalla normativa fiscale, con alcune eccezioni e differenze di cui tener conto;

2) la definizione di reddito imponibile è omnicomprensiva, ossia tende a includere ogni elemento, con solo alcune ipotesi di esclusione tassativa.

| Schema base | |
|--|------------|
| Costo del lavoro = retribuzione lorda + contributi a carico azienda | |
| Netto dipendente = retribuzione lorda – contributi a carico dipendente – imposte a carico dipendente – ulteriori trattenute a carico dipendente | |
| Esempio | |
| Costo del lavoro | € 1.500,00 |
| Contributi carico azienda | € 500,00 |
| Retribuzione lorda | € 1.000,00 |
| Contributi carico dipendente | € 100,00 |
| Imposte carico dipendente | € 250,00 |
| Netto dipendente | € 750,00 |

Quando nello schema soprariportato si parla di retribuzione lorda si fa riferimento a quell'insieme di somme e valori dovuti/corrisposti al lavoratore a vario titolo, che si è soliti indicare semplicemente come retribuzione (Ral nella sua accezione annua). Questo insieme contiene una pluralità di elementi che possiamo distinguere, classificandoli in base a diversi aspetti:

- **retribuzione minima**, quella garantita dai contratti collettivi nel rispetto di quanto previsto dalla Costituzione, è composta generalmente dal minimo tabellare, o paga base, ex indennità di contingenza, dall'Edr, ove previsto, dai superminimi collettivi, dalle indennità di funzione e dagli scatti di anzianità;
- **retribuzione diretta**, quella corrisposta nel singolo periodo di paga come controprestazione dell'attività lavorativa espletata;
- **retribuzione indiretta**, quella a cui il lavoratore ha diritto pur non prestando la sua attività (ad esempio nel caso di ferie, festività, malattia, ecc.);
- **retribuzione globale**, che indica l'insieme di tutti gli elementi retributivi corrisposti al lavoratore; nel nostro ordinamento non è rinvenibile un principio dell'onnicomprendività della retribuzione, ai sensi del quale al fine di individuare la retribuzione utile al calcolo di determinati istituti indiretti debba farsi riferimento a tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro. Non esiste neppure, allo stato tendenziale, un criterio che

possa unificare tutti gli elementi che compongono il trattamento economico spettante al lavoratore.

Nella costruzione di un costo è opportuno determinare la retribuzione globale che spetta nel periodo di riferimento. Infatti si parla di costo orario, mensile, annuale del lavoro. Determinare la retribuzione spettante significa partire dalla retribuzione minima spettante per la categoria e il livello contrattuale fino a definire la retribuzione globale, in modo da considerare tutti gli elementi che influenzano il calcolo.

Passiamo in rassegna quali elementi rientrano nella retribuzione globale.

Retribuzione ordinaria

La retribuzione ordinaria è l'elemento di partenza, considerando che costituisce l'obbligazione principale in capo al datore di lavoro, quale corrispettivo per l'attività prestata dal dipendente. La normativa non prevede una definizione generale di retribuzione da utilizzare in ogni ambito. È necessario pertanto definire il significato di retribuzione in base all'ambito di applicazione. Ai fini della determinazione del costo del lavoro occorre intendere come retribuzione ogni prestazione a carattere patrimoniale dovuta dal datore di lavoro al lavoratore in base al contratto stipulato nel periodo di riferimento.

La misura della retribuzione cui ha diritto il lavoratore è normalmente prevista dal contratto col-

lettivo applicato al rapporto di lavoro, sia esso nazionale, territoriale o aziendale. Alle disposizioni contrattuali collettive vanno ad aggiungersi quelle individuali, che generalmente prevedono trattamenti di miglior favore. Secondo quanto previsto dalla Costituzione all'art. 36 «Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa». Non esistendo nel nostro ordinamento una legislazione sui minimi salariali che garantisca a tutti i lavoratori una retribuzione minima e sufficiente ai sensi dell'art. 36, Costituzione, né avendo la contrattazione collettiva acquisito efficacia *erga omnes* ai sensi dell'art. 39, Costituzione, fatto salvo quanto disposto dalla *c.d.* "legge Vigorelli" (legge n. 741/1959), è la giurisprudenza a fissare la nozione di retribuzione minima garantita sufficiente a rispettare i dettami dell'art. 36, Costituzione. A tal fine, in assenza di applicazione di un contratto collettivo, la giusta retribuzione può essere determinata dal giudice assumendo quale parametro i minimi retributivi previsti dal contratto collettivo di settore o, in mancanza, di settori affini. Il datore di lavoro iscritto alle Organizzazioni sindacali stipulanti un contratto è obbligato all'applicazione integrale del contratto collettivo mentre i datori di lavoro non iscritti possono esserlo per adesione al contratto collettivo in forma esplicita, perché formalizzata nel contratto di assunzione, oppure per implicita ricezione, desumibile da una pratica costante che si è consolidata nel tempo con l'applicazione uniforme e reiterata. L'applicazione del contratto collettivo, non potendo essere imposta per legge se non nelle forme previste dalla Costituzione, è indirettamente fortemente incentivata dal legislatore non solo attraverso l'attribuzione di agevolazioni fiscali, contributive e normative, ma rendendola requisito obbligatorio per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva.

Il dato base da cui partire è pertanto la *c.d.* "retribuzione teorica o tabellare" prevista dal contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro, cui dovranno aggiungersi eventuali elementi della contrattazione integrativa territoriale o aziendale. Gli **elementi che costituiscono la retribuzione** sono:

- 1) minimo o paga base;
- 2) contingenza;

- 3) Edr;
- 4) indennità di funzione;
- 5) superminimi collettivi;
- 6) scatti di anzianità.

Ulteriori elementi possono essere aggiunti dalla contrattazione di settore. Ad esempio nel settore Chimica, gomma plastica è sovente presente l'indennità di posizione organizzativa (Ipo), mentre nel settore dell'edilizia si trova in tutte le Province l'elemento economico territoriale o indennità territoriale.

Una volta definita la retribuzione tabellare occorre stabilire come deve essere determinata la retribuzione dovuta nei singoli periodi di paga, infatti i contratti collettivi generalmente stabiliscono un **importo di retribuzione su base mensile e la modalità di calcolo** che potrà essere di tre tipologie:

- ad ore, in base alle ore lavorate;
- in misura fissa mensile, con divisore orario;
- in misura fissa mensile, con divisore giornaliero.

Il sistema di pagamento ad ore prevede che la retribuzione lorda sia determinata in base al numero di ore di lavoro effettivamente prestate dal dipendente nel corso del mese. In aggiunta a queste sono da retribuire le ore fruite a titolo di ferie, di festività o per altre assenze con diritto alla retribuzione. Questa è la forma tradizionalmente prevista per la categoria degli operai. Il sistema di pagamento della mensilizzazione prevede che la retribuzione lorda spettante al dipendente sia ogni mese di uguale importo e che non si tenga conto delle ore di lavoro teoriche o effettivamente prestate. Al lavoratore viene assegnata, ogni mese, una retribuzione fissa indipendentemente dal numero delle giornate lavorative comprese nel mese ed indipendentemente dalle assenze per le quali è prevista la normale retribuzione (festività, ferie, permessi retribuiti). Questa è la forma storicamente prevista per la categoria degli impiegati e dei dirigenti. Nel settore del commercio da sempre è prevista anche per gli operai. Dal 2009 anche per il Ccnl dell'industria metalmeccanica è il sistema previsto anche per gli operai. In caso di assenza o di assunzione o cessazione nel corso del mese la retribuzione lorda dovuta deve essere ridotta per la quota corrispondente alle ore/giornate di mancata prestazione lavorativa. Secondo quanto previsto dal Codice civile la retribuzione può essere:

- 1) a tempo;

Percorsi

- 2) a cottimo;
- 3) a provvigione;
- 4) con partecipazione agli utili o ai prodotti;
- 5) in natura.

Retribuzione a tempo

Le unità di misura della retribuzione sono generalmente costituite in base al tempo di lavoro. I divisori utilizzati sono: l'ora, i giorni, il mese e l'anno. Pertanto l'entità complessiva è principalmente determinata in funzione della durata della prestazione lavorativa nel periodo di riferimento. Generalmente la retribuzione è corrisposta su base mensile, ma anche all'interno del mese assumono particolare rilievo i dati rapportati alle ore e alle giornate di lavoro.

Retribuzione "a cottimo"

Con questo sistema la retribuzione viene commisurata al risultato e quindi al rendimento della prestazione lavorativa e non alla sua durata. Due sono le tipologie di cottimo:

- il **cottimo pieno o integrale**, poco o per nulla diffuso, attraverso cui il lavoratore viene pagato esclusivamente in base al proprio rendimento;
- il **cottimo misto**, molto utilizzato nelle realtà industriali, è invece una retribuzione ulteriore e variabile in relazione al rendimento del lavoratore. Inoltre il cottimo può essere individuale o collettivo, reso cioè da una squadra o gruppo di lavoratori. Generalizzando è un elemento che ha origini contrattuali di tipo collettiva ma che viene erogato individualmente in modo differenziato in base alla prestazione resa dall'individuo.

Retribuzione a provvigione

Il compenso a provvigione è tipico degli agenti e dei rappresentanti, ma può essere presente anche nell'area del lavoro subordinato per gli impiegati inquadrati come operatori di vendita, per i viaggiatori e piazzisti e per le posizioni del comparto commerciale e dei pubblici esercizi. Anche in questo caso, come per il cottimo, costituisce più un'integrazione della retribuzione a tempo, calcolata in misura proporzionale al valore degli affari conclusi dal lavoratore per conto dell'imprenditore. Generalizzando è un elemento che ha origini contrattuali di tipo individuale che viene erogato individualmente in modo differenziato in base alla prestazione resa dall'individuo.

Retribuzione con partecipazione agli utili o ai prodotti

La retribuzione può essere corrisposta in tutto o in parte anche mediante partecipazione agli utili. La partecipazione ai prodotti è una forma di retribuzione residuale. La partecipazione ai prodotti ha carattere integrativo e non può prescindere dalla previsione di un compenso fisso tale da garantire il rispetto del precetto contenuto nell'art. 36, Costituzione. Anche questo è un elemento che ha origini contrattuali di tipo individuale.

Retribuzione in natura

Ad integrazione del normale trattamento economico in denaro la legge prevede la possibilità di compensare il lavoratore con prestazioni in natura quali, ad esempio, la somministrazione del vitto o dell'alloggio o la fornitura di beni o servizi (alloggio, autovettura, ecc.). L'adempimento dell'obbligazione retributiva mediante prestazioni in natura comporta la necessità di individuare il controvalore di queste ultime ai fini contributivi e fiscali. Generalmente le retribuzioni in natura hanno origini contrattuali di tipo individuale, e sono molto differenziate da soggetto a soggetto, costituendo forme retributive premiali o comunque incentivanti o fidelizzanti il lavoratore. Non è però esclusa la possibilità di origini collettive è il caso della corresponsione di vitto in mense aziendali, le spese di trasporto collettivo, i beni in natura prodotti aziendalmente nel caso degli operai del settore agricolo, l'alloggio nel Ccnl dei proprietari di fabbricati per i portieri.

Voci aggiuntive mensili

I contratti collettivi e quelli individuali possono prevedere alcune erogazioni aggiuntive. Queste non sempre sono da considerarsi quali variabili in quanto potrebbero configurarsi quali voci fisse mensili la cui erogazione non è subordinata al verificarsi di un evento. È ad esempio il caso dei premi di risultato e di produzione previsti dai contratti di secondo livello stipulati nel corso degli ultimi anni del secolo scorso.

La casistica è molto articolata e le modalità di erogazione sono esclusivamente previste dalla normativa contrattuale. Le erogazioni più ricorrenti sono a titolo di: premio di produzione; premio di risultato; premio di fedeltà; premio di an-

zianità nel settore; premio per obiettivi; premio aziendale.

I contratti collettivi possono prevedere che siano erogate, unitamente alle voci retributive minime indicate sopra, altre voci in funzione del tipo e delle modalità di svolgimento della prestazione oggetto del rapporto di lavoro, oppure di peculiarità territoriali e/o aziendali. Sono elementi della retribuzione che hanno la stessa natura del minimo ma un'area soggettiva di applicazione più limitata. I contratti collettivi, sovente, attribuiscono al personale della categoria dei quadri ed a quello degli impiegati direttivi un'indennità di funzione al fine di compensare i maggiori oneri e le rilevanti responsabilità inerenti l'attività svolta.

Retribuzioni individuali

Gli “*scatti di anzianità*” o “*aumenti periodici di anzianità*” sono erogati in relazione alla maturazione dell'anzianità lavorativa da parte del prestatore di lavoro, e sono corrisposti al fine di compensare la qualità e la quantità di lavoro in base al presupposto secondo il quale vi sarebbe una maggiore efficienza e produttività nello svolgimento dell'attività lavorativa esercitata nel tempo presso la medesima azienda, e talvolta nel medesimo gruppo aziendale o settore lavorativo.

Gli scatti sono previsti dalla contrattazione collettiva solo per alcuni settori e per alcune tipologie di lavoratori. Il valore di ogni scatto, il più delle volte, è differenziato in base alla qualifica ed al livello di inquadramento, ed è quantificato in cifra fissa. Peraltro alcuni contratti collettivi hanno mantenuto un criterio in base al quale gli scatti sono determinati in percentuale rispetto a dei parametri. I contratti collettivi definiscono l'intervallo temporale di maturazione. L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione del lavoratore, mentre ogni singolo scatto decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si completa la maturazione del periodo richiesto, fatta salva una diversa regolamentazione prevista dai contratti collettivi. I contratti collettivi determinano il numero massimo degli scatti maturabili e prevedono la regolamentazione degli scatti in presenza di passaggi di livello (è comunque fatto salvo ogni caso il rispetto del principio di irriducibilità della retribuzione).

Il datore di lavoro può stabilire trattamenti retributivi *ad personam*, c.d. “*superminimo*”, in ba-

se ad uno specifico accordo intervenuto tra le parti in fase di costituzione del rapporto di lavoro o nel corso dello stesso. Pertanto per l'eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari, per ciò definita superminimo, si deve accertare la genesi dell'erogazione per valutarne la sottesa regolamentazione, tenendo in considerazione gli eventuali limiti alla possibilità di assorbimento previsti dalla regolamentazione sia individuale che collettiva. L'indirizzo prevalente ritiene che tale erogazione sia di norma soggetta al *principio generale dell'assorbimento degli aumenti retributivi* previsti dalla disciplina collettiva applicabile, salvo che sia stato da questa diversamente regolamentato, oppure che le parti vi abbiano attribuito la particolare natura di speciale compenso collegato a particolari meriti del lavoratore o alle particolari modalità delle mansioni svolte. Conseguentemente, nella generalità dei casi, potranno essere assorbiti dalla differenza tra i minimi in caso di passaggio di categoria del lavoratore, mentre non lo potranno essere dagli scatti di anzianità o dai compensi aggiuntivi sorretti da un autonomo titolo di erogazione.

Retribuzione variabile in relazione alle ore svolte

La retribuzione variabile più diffusa è quella collegata alla quantità di lavoro in termini di lavoro eccedente il lavoro ordinario. Il *lavoro straordinario* è quella quantità di lavoro svolta oltre l'orario normale di lavoro. Ai fini legali è straordinario quello prestato oltre le 40 ore settimanali (c.d. “*straordinario legale*”). Ai soli fini retributivi i contratti collettivi possono utilizzare criteri differenti al fine di definire il lavoro straordinario, utilizzando quali parametri l'orario di lavoro giornaliero, il minore orario di lavoro normale settimanale oppure altri criteri concordati in sede di contrattazione collettiva (ad esempio nel Ccnl per gli operai agricoli l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore). Il lavoro straordinario deve essere computato a parte sul Libro unico del lavoro, sia nella sezione presenze che in quella retributiva. Lo stesso deve essere retribuito con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Percorsi

Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della durata media settimanale dell'orario di lavoro.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale viene considerato ***lavoro supplementare*** quello svolto oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi ed entro il limite del tempo pieno. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore effettuabili, le causali per cui è possibile la richiesta di svolgimento di tali prestazioni e le maggiorazioni retributive dovute. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione minima del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore.

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Se il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplina le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti presso le commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Tale accordo dovrà prevedere il riconoscimento al lavoratore di una maggiorazione retributiva pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi diretti e indiretti, per le ore oggetto di variazione in aumento o in caso di sola variazione della collocazione della prestazione.

Retribuzione variabile in relazione alla collocazione dell'orario di lavoro

Si definisce ***lavoro notturno*** quello svolto nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. I lavoratori notturni sono quelli il cui orario normale di lavoro coincide con il predetto periodo per almeno tre ore, oppure quelli che svolgono, sempre in tale intervallo temporale, una parte del loro orario normale in base alle previsioni dei contratti collettivi. In mancanza di una previsione esplicita dei contratti collettivi è considerato lavoratore notturno colui che svolge, per almeno tre ore, lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, limite riproporzionato nel caso di lavoratore con orario a tempo parziale.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, fatta salva che i contratti collettivi abbiano disposto un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il predetto limite. I contratti collettivi possono stabilire: una diversa fascia oraria entro la quale le prestazioni svolte sono da ritenere lavoro notturno; la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile dei lavoratori notturni; il relativo trattamento economico.

L'***indennità di turno*** consiste in una percentuale di maggiorazione della retribuzione oraria generalmente prevista per compensare il disagio di svolgere parte del proprio lavoro in ore diurne o notturne a turni regolari periodici.

Un compenso particolare è dovuto in relazione alle ***festività***. Per festività si intendono, oltre alle domeniche, i giorni considerati festivi dal legislatore e dai contratti collettivi di categoria, in corrispondenza di ricorrenze civili oppure religiose. Durante la festività il lavoratore ha il diritto di astenersi dall'attività lavorativa, fatte salve specifiche esigenze aziendali, e di ricevere un compenso maggiorato ai sensi del contratto collettivo applicato in caso di prestazione lavorativa. Alle festività previste per legge si aggiunge nella generalità dei contratti collettivi la ricorrenza del Santo Patrono del Comune in cui è situata l'unità produttiva oppure l'azienda. Per i lavoratori retribuiti con il criterio della *c.d.* "mensilizzazione" nelle ricorrenze festive i datori di lavoro sono te-

nuti a corrispondere ai loro dipendenti la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio anche in assenza della prestazione lavorativa. Si corrisponderà pertanto la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, comprensiva di ogni elemento accessorio. Ne deriva che la retribuzione rimane invariata anche se il dipendente ha lavorato uno o più giorni in meno per effetto della fruizione delle festività. Qualora la festività cada di domenica o in altro giorno di riposo settimana compensativo e sostitutivo del riposo domenicale, il datore di lavoro dovrà retribuire in aggiunta alla retribuzione mensile un'ulteriore quota giornaliera di retribuzione, ragguagliata al divisore mensile previsto contrattualmente (pertanto 1/26 della retribuzione mensile in caso il divisore mensile sia 26).

Se la retribuzione viene erogata in misura oraria, seguendo il criterio della *c.d.* "paga oraria", si corrisponderà la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, comprensiva di ogni elemento accessorio, ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale di lavoro previsto contrattualmente. In caso di applicazione della *c.d.* "settimana corta" e di prestazione settimanale su 5 giorni al posto di 6 giorni, la retribuzione dovrà essere ragguagliata ad un quinto dell'orario settimanale di lavoro previsto contrattualmente, in modo da ottenere la normale retribuzione mensile. La quota relativa alle festività diverse da quelle nazionali (24 aprile, 1° maggio e 2 giugno) non deve essere corrisposta ai lavoratori sospesi dal lavoro più di due settimane. Qualora la festività cada di domenica o in altro giorno di riposo settimana compensativo e sostitutivo del riposo domenicale, il datore di lavoro dovrà retribuire in aggiunta alla retribuzione mensile un'ulteriore quota giornaliera di retribuzione, ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale di lavoro previsto contrattualmente. Alcuni contratti collettivi, ad esempio quello dell'edilizia industria, prevedono in ogni caso che la retribuzione delle festività cadenti in domenica sia sempre pari a otto ore.

In caso di prestazione di lavoro nelle giornate festive la contrattazione collettiva prevede oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Retribuzione differita

La retribuzione differita è quella parte di retribuzione che matura nel corso del rapporto di lavoro ma viene corrisposta in un momento temporale successivo a quello nel quale si effettua la prestazione lavorativa (ad es. la tredicesima e la quattordicesima mensilità, i premi, le commissioni ed il Tfr).

La **tredicesima mensilità** (o gratifica natalizia) è una parte della retribuzione che il lavoratore percepisce a scadenza prefissata ma in un momento successivo a quello nel quale ha eseguito la prestazione di lavoro. È corrisposta una volta all'anno nel mese di dicembre e viene commisurata, per i lavoratori che hanno prestato servizio per l'intero anno, ad una mensilità della normale retribuzione in atto nello stesso mese. Nata come elargizione liberale del datore di lavoro è stata resa obbligatoria per legge per tutte le categorie di lavoratori (legge n. 741/1959 e D.P.R. n. 1070/1960). L'entità della stessa viene determinata dal contratto collettivo applicato che ne specifica anche le voci della retribuzione da prendere come riferimento per il calcolo. La tredicesima matura durante il corso dell'anno e va riproporzionata per le persone assunte in corso d'anno, in relazione ai mesi in cui sono state in forza. Lo stesso vale per i dipendenti che cessano in corso d'anno, per i quali l'erogazione dei ratei maturati di tredicesima avviene nel mese di cessazione con le altre competenze di fine rapporto. Ai fini della maturazione dei ratei la frazione del mese parzialmente lavorato viene computata come mese intero qualora superi 15 giorni di calendario, i contratti collettivi possono comunque prevedere regolamentazioni differenti. Sono considerati utili alla maturazione della tredicesima, ancorché non lavorati, i periodi di assenza per: congedo di maternità e le assenze ad esso equiparate; congedo matrimoniale; malattia ed infortunio, nei limiti del comparto; donazione sangue e di midollo osseo; i giorni di ferie e di permessi retribuiti.

Non sono invece considerati utili i seguenti periodi: congedo parentale; congedo per malattia del bimbo; periodi di aspettativa; permessi non retribuiti; le giornate di sciopero; le assenze ingiustificate in genere. Per i lavoratori ad orario ridotto, la tredicesima mensilità deve essere riproporzionata in base all'orario effettivamente prestato. Nel caso di trasformazione del rapporto

Percorsi

di lavoro in corso d'anno, occorre tenere conto della percentuale occorsa in ciascun periodo di maturazione. Agli effetti del calcolo occorre fare riferimento alla retribuzione globale lorda dovuta nel mese di erogazione, cioè quello di dicembre, e occorre prendere a riferimento tutti gli elementi di paga previsti dal contratto collettivo applicato. Oltre agli elementi ricorrenti occorre prestare attenzione all'incidenza delle indennità varie corrisposte ogni mese facendo sempre riferimento a quanto previsto dai Ccnl o contratti collettivi di ogni livello, in particolare per determinarne la media di riferimento da prendere come computo. Nella nozione di retribuzione ai fini della tredicesima mensilità è opinione prevalente che siano da comprendersi tutte le indennità corrisposte continuativamente in misura predeterminata, che non abbia valenza di rimborso spese.

In alcuni settori la contrattazione collettiva, oltre alla tredicesima, ha previsto una ulteriore mensilità aggiuntiva da erogarsi normalmente nel mese di giugno oppure luglio: la quattordicesima o premio ferie o indennità redazionale. Per le modalità di maturazione, erogazione ed elementi retributivi computabili non si può che far rinvio alla contrattazione collettiva, e così anche per quanto attiene la possibilità di far rientrare tale erogazione nella retribuzione di cui all'art. 36, Costituzione (contra Cass. n. 4535/1983).

Nei contratti collettivi sono spesso previste voci da erogare su base annuale ad integrazione della normale retribuzione, denominate genericamente premi. Per i criteri e le modalità di erogazione è sempre necessario rifarsi alle specifiche discipline contrattuali istitutive. La casistica è molto ampia: rientrano in quest'ambito i premi annuali di produttività (detti anche premi di partecipazione, premi di risultato, ecc.) ed altre voci (gratifica di bilancio, erogazione annua, ecc.). La contrattazione collettiva tende a promuovere l'azione sindacale al fine di evitare o comunque limitare comportamenti arbitrari o discrezionali da parte dei datori di lavoro, affinché i premi di risultato siano contrattati a livello aziendale. In alcuni casi dettano schemi indicativi o parametri di riferimento da concordarsi tra le parti. L'entità del premio è variabile in quanto calcolata sulla base di "indicatori", previamente definiti tra azienda e organizzazioni sindacali. Spesso in mancanza di contrattazione collettiva aziendale o territoriale il Ccnl prevede elementi retributivi di garanzia o

perequativi che sono sostitutivi dei premi. In taluni settori sono presenti anche premi ultra annuali (ad esempio "premi di fedeltà"). Il diritto a tali erogazioni matura con un certo numero di anni di servizio presso la stessa azienda. Il premio può consistere nella corresponsione *una tantum* di una somma di denaro ovvero nell'erogazione di una maggiorazione del trattamento retributivo.

Il **Trattamento di fine rapporto** (Tfr), introdotto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 per disciplinare in modo definitivo le erogazioni delle somme dovute alla cessazione del rapporto di lavoro previste dagli artt. 2120 e 2121 del c.c., è una somma che spetta al lavoratore subordinato, alla cessazione del rapporto di lavoro. Il Tfr si configura quindi come una retribuzione differita con maturazione e accantonamento progressivi nel corso del rapporto di lavoro e non più come una retribuzione da calcolare ed erogare alla fine del rapporto di lavoro. Il Tfr annuo si calcola dividendo la retribuzione annua dovuta per 13,5 e aggiungendo, per gli anni successivi al primo, la rivalutazione delle somme accantonate. Matematicamente questa quota equivale ad una percentuale pari al 7,41%. La quota di calcolo è da considerarsi come regola generale, inderogabile dalla contrattazione collettiva o individuale, pertanto non soggetta a modifiche né in aumento né diminuzione. Il meccanismo di calcolo previsto dalla norma fa intendere che per anno di servizio vada inteso ogni anno civile in cui è intercorso il rapporto di lavoro.

Ai fini dell'accantonamento annuo del Tfr la legge n. 297/1982 ha introdotto anche un contributo aggiuntivo a favore del Fondo pensione lavoratori dipendenti, ponendolo a carico del lavoratore, per un importo pari allo 0,50%, non della retribuzione utile al Tfr, ma dell'imponibile contributivo annuo. Tale contributo è versato mensilmente dal datore di lavoro all'ente previdenziale e viene recuperato in sede di accantonamento del Tfr maturato. La detrazione deve essere effettuata fino a concorrenza dell'ammontare complessivo dell'accantonamento annuo dovuto. L'aver stabilito come retribuzione utile quella dovuta e non quella erogata, comporta da un lato la maturazione del Tfr per competenza e non per cassa, dall'altro, la tutela e l'indipendenza di questa parte di retribuzione da eventuali inadempimenti da parte del datore di lavoro riguardanti l'erogazio-

ne della retribuzione corrente. Il criterio di competenza deve essere inteso in senso non rigoroso, facendo riferimento al momento in cui avviene il perfezionamento dell'obbligazione retributiva, cioè al momento in cui un credito retributivo diventa certo, liquido ed esigibile, in applicazione delle norme di legge o di contratto. Pertanto alcune somme diventano retribuzione utile al calcolo del Tfr solo al momento della loro erogazione, come accade per le mensilità aggiuntive o per i premi variabili, dovuti ed erogati successivamente alla loro maturazione. In merito al concetto di retribuzione annua dovuta è ritenuta utile anche quella ridotta in caso di frazioni inferiori all'anno. L'art. 2120 c.c. ne specifica le modalità di calcolo, prevedendo che si debbano computare come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. In caso di frazioni di mese inferiori ai 15 giorni sia comunque dovuto il rateo di accantonamento del Tfr nella misura pari alla retribuzione effettivamente percepita in relazione alle giornate retribuite (Cass., sez. lav., n. 13934/2002).

Retribuzione in natura - fringe benefit

Generalmente l'attenzione della retribuzione in natura viene analizzata solamente attraverso l'incidenza contributiva e fiscale determinata dal legislatore. In realtà nel costo i fringe benefit hanno la particolarità di entrare attraverso più calcoli da eseguire:

- 1) la determinazione del costo reale del bene;
- 2) la determinazione del valore del bene ai fini fiscali e previdenziali;
- 3) la determinazione dell'incidenza contributiva del valore del benefit.

Nel calcolo del costo pertanto andranno utilizzati tutti e tre i dati, ponderandone il peso in modo differenziato.

La normativa fiscale, art. 9, Tuir, prevede che, in via generale, ai fini della **determinazione del controvalore in denaro** si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi forniti. Per valore normale si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servi-

zi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, per quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.

Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; qualora il valore superasse tale limite lo stesso concorrerebbe integralmente a formare il reddito imponibile. Al fine di determinare il superamento del limite esente dalla base imponibile bisogna tenere conto anche degli eventuali fringe benefit concessi da altri datori di lavoro nello stesso periodo d'imposta.

L'Agenzia delle entrate con la risoluzione del 29 marzo 2010, n. 26/E ha precisato che ai fini della determinazione del valore normale, tra l'altro, si deve dare riferimento ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o servizi, tenendo conto di eventuali sconti d'uso; pertanto si può ritenere che il valore normale di riferimento, per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, possa essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, compresa l'eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro.

La normativa ha previsto criteri specifici per particolari tipologie di beni e servizi che è opportuno analizzare singolarmente.

Ticket restaurant

Le prestazioni sostitutive di mensa aziendale erogate sotto forma di ticket restaurant sono escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente dei lavoratori assegnatari fino a euro 5,29 giornaliere. La legge di stabilità 2015 (legge n. 190/2014) ha previsto l'aumento, dal 1° luglio 2015, della quota non sottoposta a tassazione dei buoni pasto, che passa da euro 5,29 a euro 7,00, solo nel caso in cui, però, tali buoni siano in for-

Percorsi

mato elettronico. L'aumento del limite di esenzione non riguarda dunque, né i tradizionali ticket restaurant né le indennità sostitutive di mensa, la cui soglia di esenzione resterà fissa all'importo di euro 5,29. Le indennità (in denaro) di mensa (*c.d.* "indennità sostitutive") beneficiano della medesima soglia di esclusione dalla formazione del reddito, soltanto se attribuite agli addetti ai cantieri edili, nonché agli addetti ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione. Per valutare la sussistenza del presupposto di unità produttive ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione, bisogna valutare caso per caso in base alle risultanze fattuali.

Mezzi di trasporto

Per gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume come valore imponibile il 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle elaborate dall'Automobile club d'Italia entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicate al Ministero delle finanze e pubblicate entro il 31 dicembre. Tale importo deve essere ridotto dell'ammontare dell'eventuale trattenuta al dipendente o delle somme da questi corrisposti per l'utilizzo del bene (nel qual caso devono essere computate al lordo dell'Iva).

Per uso promiscuo si intende l'utilizzo sia per l'attività di lavoro sia per uso personale da parte del dipendente. La determinazione del valore è assolutamente forfettaria e prescinde da qualunque valutazione degli effettivi costi di utilizzo del mezzo e di percorrenza che il dipendente effettua concretamente. È del tutto irrilevante, quindi, che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o taluni degli elementi che sono nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'Aci, dovendosi comunque fare riferimento, ai fini della determinazione dell'importo da assumere a tassazione, al totale costo di percorrenza esposto nelle suddette tabelle. Posto che la percorrenza convenzionale è determinata su base annua, l'importo da far concorrere alla formazione del reddito deve essere ragguagliato al periodo dell'anno (giorni) durante il quale al dipendente viene concesso il bene. Nel caso in cui

il modello di veicolo utilizzato promiscuamente dal dipendente non sia compreso tra quelli inclusi nelle tabelle Aci, l'importo da assoggettare a tassazione deve essere determinato prendendo a riferimento quello che per le sue caratteristiche risulta più simile.

Ove il dipendente corrisponda delle somme al datore di lavoro in relazione all'utilizzo del mezzo queste sono portate in diminuzione dal valore convenzionale. Se la trattenuta o il corrispettivo pagato dal dipendente per l'uso del veicolo è pari o superiore all'importo che scaturisce dalla tabella Aci, nulla andrà valorizzato ai fini degli assoggettamenti essendo il valore azzerato. In caso di uso esclusivamente personale del veicolo concesso dal datore di lavoro si applica il criterio ordinario del "valore normale", mentre l'uso esclusivamente lavorativo del veicolo comporta che il bene non concorra a formare il reddito del dipendente. Si precisa che l'utilizzo dell'auto solo per il tragitto casa - lavoro è da considerarsi uso personale. Se il datore di lavoro, oltre a concedere la possibilità di utilizzare il veicolo in modo promiscuo, fornisce altri beni o servizi (ad esempio l'autorimessa) questi dovranno essere valorizzati separatamente al fine di quantificare l'importo da assoggettare.

Fabbricati

Per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato si assume come base imponibile la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume, invece, il 30% della predetta differenza; ai fini di tale trattamento non è necessario che l'obbligo di dimora scaturisca dal Ccnl, da accordo o regolamento aziendale.

Per i fabbricati che non sono iscritti al catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato. La rendita catastale deve essere aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso non sostenute dall'utilizzatore, comprese le eventuali utenze, pagate dal datore di lavoro invece che dall'utilizzatore del fabbri-

cato, quali le spese di riscaldamento, telefoniche, condominiali e via di seguito, considerato che in fase di determinazione delle tariffe d'estimo e delle rendite catastali si tiene conto delle seguenti spese: di ordinaria manutenzione, di assicurazione, di amministrazione del fabbricato, relative ai servizi comuni. Se il fabbricato è concesso contemporaneamente a più dipendenti, l'importo deve essere ripartito fra gli utilizzatori in relazione alle modalità di assegnazione (durata ed estensione).

Contribuzione obbligatoria su retribuzione ordinaria

Una volta determinata la retribuzione ordinaria, variabile e differita occorre determinare il costo della contribuzione obbligatoria dovuta dal datore di lavoro. Generalmente va calcolata in base alla classificazione del datore di lavoro disposta dall'Inps, relativa al settore di appartenenza, ma anche tenendo in considerazione eventuali particolarità individuali. Il dato di partenza è rappresentato dall'**aliquota previdenziale totale**, che deve essere ridotta della quota a carico dipendente. Questa aliquota può subire alcune variazioni, che possono essere ricollegate ad agevolazioni collettive o individuali spettanti:

- riduzioni collettive:

1) in caso di versamento del Tfr al Fondo di tesoreria il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo al Fondo di garanzia del Tfr, nella stessa percentuale di Tfr maturando conferito al Fondo, per una percentuale pari allo 0,20% per la generalità dei lavoratori e allo 0,40% per i lavoratori con la qualifica di dirigente industriale, cui va aggiunta la riduzione dello 0,28 % di riduzione degli oneri impropri;

2) agevolazioni contributive di settore, quali la riduzione nel settore edilizia pari all'11,50% (art. 29, comma 2, D.L. n. 244/1995, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 341/1995 e art. 36-bis, comma 8, D.L. n. 223/2006, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248/2006), la riduzione dell'aliquota contributiva per le aziende agricole operanti in zone montane o svantaggiate;

- riduzioni individuali:

1) in caso di versamento del Tfr al fondo di Previdenza complementare il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo al Fondo di garanzia del Tfr, nella stessa percentuale di Tfr

maturando conferito al Fondo, per una percentuale pari allo 0,20% per la generalità dei lavoratori e allo 0,40% per i lavoratori con la qualifica di dirigente industriale, cui va aggiunta la riduzione dello 0,28 % di riduzione degli oneri impropri;

2) agevolazioni contributive (esonero triennale commi 118 e seguenti, legge 23 dicembre 2014, n. 190, esonero biennale dell'art. 1, commi 178 e seguenti, legge 28 dicembre 2015, n. 208, assunzione in sostituzione di maternità ex art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, assunzione personale iscritto liste di mobilità, Incentivi per donne e ultracinquantenni previsti dai commi 8-11, art. 4, legge n. 92/2012);

3) recupero del contributo aggiuntivo versato durante il rapporto a tempo determinato in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- aumenti collettivi:

1) contribuzione al Fis, Fondo di Integrazione salariale per le aziende con più di 5 o più di 15 dipendenti non rientranti nel campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni o dei Fondi bilaterali per l'integrazione del reddito;

- aumenti individuali:

1) in caso di assunzione a tempo determinato è previsto un contributo aggiuntivo pari all'1,40%, da calcolarsi sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

A livello individuale un ulteriore dato da verificare è relativo alla **quantificazione corretta dell'imponibile contributivo** per la corretta applicazione dei massimali contributivi e delle aliquote correlate all'imponibile in relazione al massimale contributivo annuo di cui all'art. 2, comma 18, legge n. 335/1995. L'art. 2, comma 18, legge n. 335/1995, ha stabilito un **massimale annuo per la base contributiva** e pensionabile degli iscritti successivamente al 31 dicembre 1995 a forme pensionistiche obbligatorie privi di anzianità contributiva ovvero per coloro che optano per il calcolo della pensione con il sistema contributivo, ai sensi dell'art. 1, comma 23, legge n. 335/1995, così come interpretato dall'art. 2, D.L. 28 settembre 2001, n. 355, convertito con legge 27 novembre 2001, n. 417. Il massimale annuo della base contributiva e pensionabile previsto dall'art. 2, comma 18, secondo periodo, legge n. 335/1995, per i lavoratori iscritti successivamente al 31 dicembre 1995 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che optano per la pen-

Percorsi

sione con il sistema contributivo, rivalutato in base all'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati calcolato dall'Istat nella misura dello 0,20%, è pari, per l'anno 2016, a euro 100.323,52, che arrotondato all'unità di euro diviene euro 100.324,00 (Circolare Inps n. 11 del 27 gennaio 2016).

Per la generalità dei lavoratori, la contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti dalla legge: la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di **retribuzione minima imponibile** (minimo contrattuale) e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge. Con riguardo al c.d. "minimo contrattuale", secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989, convertito in legge n. 389/1989, *«la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo»*. In forza della predetta norma, anche i datori di lavoro non aderenti, neppure di fatto, alla disciplina collettiva posta in essere dalle citate organizzazioni sindacali, sono obbligati, agli effetti del versamento delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali, al rispetto dei trattamenti retributivi stabiliti dalla citata disciplina collettiva. Per trattamenti retributivi si devono intendere quelli scaturenti dai vari istituti contrattuali incidenti sulla misura della retribuzione. Con norma di interpretazione autentica il legislatore ha precisato che *«in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria»* (art. 2, comma 25, legge n. 549/1995).

Nella determinazione della retribuzione minima ai fini contributivi si deve tenere conto anche dei «minimali di retribuzione giornaliera stabiliti dalla legge». Infatti, il reddito da assoggettare a contribuzione, ivi compreso il minimale contrat-

tuale di cui al citato art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989, deve essere adeguato, se inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera, che ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, secondo periodo, D.L. n. 463/1983, convertito in legge n. 638/1983 (come modificato dall'art. 1, comma 2, D.L. n. 338/1989, convertito in legge n. 389/1989) non può essere inferiore al 9,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ciascun anno. In applicazione delle previsioni di cui al predetto art. 7, D.L. n. 463/1983, anche i valori minimi di retribuzione giornaliera già stabiliti dal legislatore per diversi settori, rivalutati annualmente in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita (cfr. D.L. n. 402/1981, convertito in legge n. 537/1981), devono essere adeguati al limite minimo di cui al predetto art. 7, comma 1, D.L. n. 463/1983 se inferiori al medesimo. I limiti di retribuzione giornaliera rivalutati, a valere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 2016 devono essere ragguagliati, a euro 47,68 (9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio 2016, pari a euro 501,89 mensili) se di importo inferiore. Non sussiste l'obbligo di osservare il minimale di retribuzione ai fini contributivi in caso di erogazione da parte del datore di lavoro di trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche d'importo inferiore al predetto limite minimo.

Anche per i **rapporti di lavoro a tempo parziale**, trova applicazione, in materia di minimale ai fini contributivi, l'art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989, convertito in legge n. 389/1989. La retribuzione così determinata deve, peraltro, essere ragguagliata, se inferiore, a quella individuata dall'art. 9, D.Lgs. n. 61/2000, che fissa il criterio per determinare un apposito minimale di retribuzione oraria applicabile ai fini contributivi per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Premio assicurativo Inail

Un ulteriore elemento obbligatorio a livello di contribuzione è quello relativo al premio obbligatorio da versare all'Inail per la tutela degli infortuni da lavoro e da malattie professionali.

Rilevato il **tasso da pagare** per ogni singola lavorazione attraverso l'inquadramento in una gestione tariffaria e la classificazione dell'attività lavorativa in base alla tariffa nazionale, alle retribuzioni imponibili deve essere applicato nel primo biennio il tasso medio nazionale previsto per la voce di rischio. Tale tasso è applicato sull'imponibile ai fini Inail e moltiplicato per mille, al fine di ottenere il premio da pagare (aggiungendovi l'addizionale Anmil dell'1%). Sono però previste dalla norma alcune **agevolazioni tariffarie**, chiamate oscillazioni, nel primo biennio di attività oppure dopo il primo biennio di attività, che si aggiungono a quelle per l'oscillazione per andamento infortunistico e oscillazione per prevenzione. A queste si vanno ad aggiungere gli sconti per particolari settori (artigianato, edilizia, pesca, autotrasporto) e gli sconti per agevolazioni individuali. Per il 2016, in attesa della revisione della tariffa, lo sconto previsto dalla legge di stabilità 2014 (legge n. 147/2013, art.1, comma 128) da applicare al premio di rata 2016 è pari al 16,61%. Per il 2017 dovrebbe entrare in vigore una nuova tariffa con nuovi tassi da applicare. Altre riduzioni sono previste per il settore edile, per il settore della pesca, per l'inserimento dei disabili, per le assunzioni in sostituzione di lavoratori in congedo per maternità, per le imprese artigiane, per le aziende agricole operanti in zone montane o svantaggiate, gli incentivi per donne e ultracinquantenni previsti dai commi 8-11, art. 4, legge n. 92/2012.

Altri oneri

Il datore potrebbe essere obbligato a versare ulteriori contribuzioni a proprio carico in base alla legge o al contratto collettivo. Sono da versare alla generalità dei lavoratori in forza:

- i contributi versati ad **Enti previdenziali integrativi** quali l'Enpaia o il Fasc;
- i contributi versati ad **Enti bilaterali** previsti dal contratto collettivo per la gestione della formazione, della sicurezza sul lavoro o l'erogazione di ulteriori provvidenze varie quali quelli attivi nel settore artigiano, commercio, turismo e del settore della piccola e media impresa;
- i contributi versati a **Fondi e Casse sanitarie** quali Fasi, Cadiprof, Metasalute, Faschim, Fondo Est e Aster (per la verità alcuni di questi fondi

prevedono l'iscrizione solo in caso di adesione esplicita del lavoratore).

Sono invece da versare solo in relazione ad una scelta individuale i contributi alla **previdenza complementare** aggiuntivi al conferimento del Tfr.

In relazione ai Fondi sanitari, agli Enti bilaterali e ai Fondi di previdenza complementare occorre determinare il contributo di solidarietà del 10% da versare sull'imponibile determinato dalla quota contributiva a carico del datore di lavoro.

È opportuno anche considerare il costo relativo alle **polizze assicurative** previste da legge o da Ccnl: ad esempio la polizza assicurativa per responsabilità civile per i quadri, le polizze vita e morte previste nei contratti del personale dirigente.

Il datore poi potrebbe assicurarsi presso soggetti privati per i rischi infortuni e malattie professionali.

Irap

La legge n. 190/2014 ha previsto la **deduzione integrale** del costo del lavoro ai fini Irap relativa ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato. Mentre il comma 73, art. 1, legge n. 208/2015 ha introdotto a far data dal 2016 la **deducibilità del 70%** del costo per i lavoratori stagionali. L'ulteriore deduzione prevista consiste in una deduzione calcolata per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno centoventi giorni per due periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di due anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto. In alcuni casi è applicabile una **deduzione forfettaria**, di importo pari a euro 1.850,00 per ciascun lavoratore, in ragione d'anno e in base alla percentuale di lavoro a tempo parziale, anche in caso di lavoratore a termine.

In mancanza per le altre tipologie contrattuali è opportuno tenere in considerazione un ulteriore costo, rappresentato dalla **mancata deduzione Irap**, da calcolarsi in base all'aliquota Irap in vigore nella Regione di lavoro del dipendente. L'aliquota base è pari al 3,90% e sarà da applicare all'intero costo del lavoro precedentemente calcolato.

Costi indiretti

Uno dei costi che incide nella generalità delle aziende è quello relativo alla **sicurezza sul lavoro**.

Percorsi

ro. A livello individuale infatti il datore di lavoro potrebbe essere tenuto a fornire dispositivi di protezione individuale (Dpi), ad effettuare visite mediche all'assunzione e periodiche, ad assicurare la formazione periodica. Per alcuni lavoratori la formazione sarà anche quella legata ad ulteriori incarichi affidati quali quelli legati al servizio di prevenzione, di pronto soccorso, di antincendio e di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. I costi di formazione sono poi da considerare quali obbligatori in caso di figure di lavoratori quali tirocinanti e apprendisti. Parte di questa

formazione può essere però rimborsata o sostenuta interamente da parte dei Fondi interprofessionali.

Il datore di lavoro potrebbe poi fornire eventuale divisa da utilizzare durante la prestazione lavorativa, il servizio di ristorazione collettiva e ulteriori strumenti aziendali quali Pc, cellulare, furgone, alloggio di servizio, ecc.

Da ultimo è possibile tenere in considerazione i costi fissi per l'*elaborazione degli stipendi* e la *tenuta del Lul*.