

nella misura determinata secondo una *aliquota crescente* nel periodo dal 2008 al 2014 (v. *Tabella* in calce al paragrafo), pari per il 2010 allo 0,23%.

L'esonero si applica con le seguenti modalità (circ. INPS 14-1-2008, n. 4):

- spetta nella *stessa percentuale di TFR* maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e/o al Fondo di Tesoreria;
- vanno decurtati prima, nell'ordine, i *contributi dovuti per assegni familiari, per maternità e per disoccupazione*;
- nel caso di impossibilità ad esaurire la misura spettante, l'esonero si estende alle *altre assicurazioni della Gestione prestazioni temporanee* (CIG e trattamenti di malattia, ad esclusione del Fondo di garanzia e del contributo di 0,30% di cui all'art. 25, co. 4, L. 845/1978) fino ad esaurimento delle singole aliquote interessate;
- in caso di ulteriore incapienza, i datori di lavoro potranno trattenere l'importo differenziale — a titolo di esonero contributivo — dall'*ammontare complessivo dei contributi dovuti all'INPS*.

**PERCENTUALI DI ESONERO DAL VERSAMENTO  
DEI CONTRIBUTI DAL 1°-1-2008  
(art. 8 D.L. 203/2005, conv. in L. 248/2005) (\*)**

ANNO	PERCENTUALE
2008	0,19%
2009	0,21%
2010	0,23%
2011	0,25%
2012	0,26%
2013	0,27%
dal 2014	0,28%

(\*) Circ. INPS 14-1-2008, n. 4.

## 8. La base imponibile ai fini previdenziali

### A) Armonizzazione delle basi imponibili derivanti dal lavoro dipendente

La determinazione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali consiste nell'individuare quali dei *compensi* erogati al lavoratore compongano la *base* su cui *applicare* le aliquote per pervenire all'importo dovuto, a titolo di *contribuzione*, all'ente previdenziale.

Tale determinazione è stata assoggettata, nel tempo, a *criteri diversi* sino all'emanazione del **D.Lgs. 2-9-1997, n.**

**314** che ha armonizzato le *basi imponibili ai fini previdenziali e fiscali* ed ha affermato il criterio di tenere conto di **tutte le somme percepite in relazione al rapporto di lavoro**, con l'esclusione di alcune voci tassativamente elencate.

**Base imponibile ai fini previdenziali**

Inizialmente, prima della L. 153/1969, veniva assoggettato a contribuzione quanto ricevuto dal lavoratore *per compenso dell'attività svolta*: questo criterio imponeva di accertare «l'esistenza di una corrispettività dell'emolumento erogato con l'effettivo svolgimento di una attività lavorativa» (PERSIANI). La L. 153/1969 adottava invece il criterio di considerare tutti i compensi erogati al lavoratore *in dipendenza del rapporto di lavoro*, e quindi non solo a titolo di corrispettivo o di controprestazione, ma anche quelli non connessi alla prestazione effettuata, come le indennità di mensa, i rimborsi spese per il trasporto etc. La giurisprudenza aveva poi *ampliato* ulteriormente la nozione di retribuzione imponibile ai fini previdenziali, privilegiando il criterio temporale e quindi comprendendovi i compensi erogati durante il periodo di lavoro, anche se indirettamente connessi all'attività lavorativa. Ciò aveva tuttavia determinato non solo l'ampliamento della base contributiva, ma l'entità delle stesse prestazioni pensionistiche, a quel tempo rapportate alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Infine è intervenuto il D.Lgs. 314/1997 che tiene conto dei compensi percepiti *in relazione al rapporto di lavoro* rigettando il criterio della corrispettività, ma che definisce anche in maniera tassativa quali compensi escludere dalla suddetta base.

CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE IMPONIBILE AI FINI PREVIDENZIALI	
Anteriormente alla L. 153/1969	Ogni emolumento ricevuto dal lavoratore <i>per compenso</i> dell'attività svolta <ul style="list-style-type: none"> <li>• criterio della <i>corrispettività</i></li> </ul>
Art. 12 L. 30-4-1969, n. 153	Ogni emolumento ricevuto dal lavoratore in denaro o in natura <i>in dipendenza</i> del rapporto di lavoro <ul style="list-style-type: none"> <li>• preminenza del <i>criterio temporale</i> su quello della <i>corrispettività</i></li> </ul>
D.Lgs. 2-9-1997, n. 314	Esiste un <i>criterio oggettivo</i> di determinazione della retribuzione imponibile <ul style="list-style-type: none"> <li>• si determina il reddito di lavoro ai sensi dell'art. 51 TUIR «Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, <i>in relazione</i> al rapporto di lavoro»</li> <li>• si escludono le voci elencate al comma 2 dell'art. 51 TUIR</li> <li>• si escludono le voci elencate all'art. 12 della L. 153/1969</li> </ul>

## B) Calcolo della retribuzione imponibile

È necessario riferirsi alla retribuzione imponibile ai fini fiscali di cui agli artt. 46 e 48 (ora, rispettivamente, artt. 49 e 51 a seguito della riforma fiscale ex D.Lgs. 344/2003) del Testo Unico delle imposte sui redditi (TUIR) approvato con D.P.R. 22-12-1986, n. 917.

In specie, il **reddito da lavoro dipendente** (8) ai sensi dell'art. 51 TUIR è costituito da «*tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti*

(8) La nozione di retribuzione imponibile ai fini contributivi valida per i lavoratori dipendenti del settore privato è stata estesa, a far data dal 1°-1-1996, anche ai *lavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni* per effetto dell'art. 2, co. 9, L. 335/1995.

*nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro».*

Escludendo dal reddito così calcolato le voci elencate nello stesso art. 51, al comma 2, si ottiene la *base imponibile ai fini fiscali*, a cui, per determinare la base imponibile ai fini previdenziali, vanno *sottratti gli elementi indicati tassativamente* nell'art. 12 L. 153/1969, come modificato dall'art. 2 co. 15 L. 335/1995 e dall'art. 6 D.Lgs. 314/1997.

In particolare, devono essere *esclusi* i seguenti elementi:

- le somme corrisposte a titolo di *trattamento di fine rapporto* e le altre somme la cui erogazione abbia origine dalla cessazione del rapporto di lavoro, ivi comprese quelle per incentivare l'esodo dei lavoratori, salva l'indennità sostitutiva del preavviso;
- i proventi e le indennità erogate a titolo di *risarcimento danni*;
- le somme provenienti da gestioni e fondi previdenziali obbligatori, le polizze assicurative, i compensi erogati per conto di terzi non aventi attinenza con la prestazione lavorativa;
- le somme a carico del datore di lavoro destinate al finanziamento della *previdenza complementare*;
- i *trattamenti di famiglia*.

Per quanto riguarda i *premi di produttività*, si rinvia alla succ. lett. F).

L'*ammontare degli importi che non concorrono* a formare il reddito e che *non sono soggetti a contribuzione* può essere *rivalutato* quando si verifica la condizione indicata nell'art. 51, co. 9, T.U.I.R.

In specie, «la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di 12 mesi terminante al 31 agosto, *supera il 2%* rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998», anno di entrata in vigore della riforma di cui al D.Lgs. 314/1997. È stato precisato che la rivalutazione riguarda *tutte le somme* che, a qualunque titolo, non concorrono a formare il reddito di lavoro.

### **C) La determinazione da parte del contratto collettivo**

L'art. 3 del D.L. 14-6-1996, n. 318 (conv. in L. 29-7-1996, n. 402) dal titolo emblematico «*Determinazione contrattuale di elementi della retribuzione da considerare agli effetti previdenziali*», ha stabilito, in via generale, che, nella fissazione degli elementi diretti o indiretti della retribuzione (come lo straordinario, le festività, le ferie, tredicesima, gratifiche etc.), *debba prevalere la volontà negoziale delle parti stipulanti* (datori di lavoro e lavoratori) espressa nella **contrattazione collettiva nazionale** ed in quella aggiuntiva aziendale.

Ne consegue, in particolare, che gli *accordi integrativi aziendali* possono stabilire che gli elementi retributivi introdotti in aggiunta a quelli del contratto collettivo nazionale *non incidano* sui dati retributivi diretti o indiretti.

**Modalità di calcolo e determinazione contrattuale**

### **D) Salari convenzionali e reddito dei lavoratori autonomi**

Se il lavoratore dipendente *non* percepisce compensi fissi o se la retribuzione non è determinabile, sono stabiliti, con decreto ministeriale, **salari medi o**

**convenzionali** per il calcolo del contributo [le retribuzioni convenzionali in genere per l'anno 2010 sono state determinate con circ. INPS 16/2010].

L'esempio più rilevante è quello dei *lavoratori italiani operanti all'estero* in Paesi extracomunitari non convenzionati o parzialmente convenzionati con l'Italia).

Se la retribuzione consiste in tutto o in parte nel *vitto e nell'alloggio* o in *altre prestazioni in natura*, il valore di esse, ai fini della determinazione della base imponibile, per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale, è determinato, in ragione dei prezzi locali, con decreto del Ministero del lavoro.

Quanto ai **lavoratori autonomi**, i contributi sono determinati in proporzione a *retribuzioni medie convenzionali* (coltivatori diretti, mezzadri, coloni, pescatori autonomi) ovvero al *reddito professionale netto* imponibile ai fini IRPEF (artigiani, esercenti attività commerciali, iscritti a Casse professionali) (v. *amplius* succ. Cap. 5, Sez. I e Sez. III).

### **E) La base imponibile dei soci lavoratori di cooperative e di cooperative sociali**

Con il D.Lgs. 6-11-2001, n. 423 sono stati dettati i criteri per pervenire gradualmente, in attuazione di quanto previsto dalla L. 142/2001 di revisione della legislazione in materia cooperativistica, alla **equiparazione della contribuzione previdenziale e assistenziale dei soci lavoratori di cooperativa** con quella dei lavoratori dipendenti da impresa.

La finalità è quella di superare il precedente regime basato sul *salario convenzionale*.

Ai sensi del D.P.R. 602/1970 (art. 4) (9) la base imponibile su cui calcolare i contributi era determinata moltiplicando gli imponibili giornalieri per i periodi di occupazione mensile; lo stesso provvedimento prevedeva l'uso dei cd. salari convenzionali, determinati, per Provincia o per zona nonché per settori di attività merceologiche, con decreto del Ministro del lavoro.

Nella prima fase del processo di adeguamento previsto dal D.Lgs. 423/2001 è avvenuta l'*omogeneizzazione* del criterio di determinazione della base imponibile ai fini del versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale; nella seconda fase, iniziata il 1°-1-2003, si è proceduto all'*innalzamento* della retribuzione imponibile secondo le modalità indicate nell'art. 3 D.Lgs. 423/2001.

Il processo di adeguamento si è concluso il 31-12-2006 così che, dal 1°-1-2007, la retribuzione imponibile ai fini del versamento dei contributi, per i lavoratori in oggetto è *determinata con gli stessi criteri generali validi per i lavoratori dipendenti* (circ. INPS 34/2007).

Sono *superati*, pertanto, sia il meccanismo di calcolo convenzionale previsto dal D.Lgs. 423/2001, sia il principio di infrazionabilità dell'imponibile mensile.

---

(9) Il D.P.R. 602/1970 deve ritenersi vigente ad esclusione delle disposizioni riguardanti la determinazione della retribuzione imponibile (artt. 4 e 6) su cui è intervenuto il D.Lgs. 423/2001. Continuano pertanto ad applicarsi le norme del D.P.R. 602/1970 che riguardano le forme di tutela previdenziale e assistenziale da applicare ai soci lavoratori (circ. INPS 34/2007).

Anche per i **soci delle cooperative sociali**, in base alla L. 296/2006 (art. 1, co. 787), dal 1°-1-2007 è stato attuato un *graduale aumento della retribuzione imponibile ai fini contributivi*.

Tale allineamento si applica (circ. INPS 56/2007):

- ai lavoratori soci delle cooperative sociali di cui all'art. 1, co. 1, lett. a), L. 389/1991;
- ai lavoratori soci delle cooperative operanti nell'area dei servizi socioassistenziali, sanitari e socio-educativi;
- ai lavoratori soci di altre cooperative operanti in settori ed ambiti territoriali per le quali siano stati adottati, ai sensi dell'art. 35 del T.U.A.F., i decreti ministeriali ai fini del versamento dei contributi di previdenza e assistenza sociale.

L'adeguamento si è concluso al 31-12-2009 con il risultato di una piena **equiparazione** della contribuzione previdenziale ed assistenziale dei predetti lavoratori a quella dei dipendenti da impresa. Pertanto, dal **1°-1-2010**, anche per i suddetti lavoratori, la retribuzione imponibile ai fini contributivi è determinata in base ai criteri generali (circ. INPS 2-2-2010, n. 16).

Cessa così di operare il criterio *convenzionale* di determinazione del *periodo di occupazione* in quanto, secondo i criteri generali, la retribuzione imponibile ai fini contributivi viene rapportata al *numero di giornate di effettiva occupazione*.

## F) La cd. decontribuzione e lo sgravio contributivo ex L. 247/2007

L'art. 2 del D.L. 67/1997 (conv. in L. 23-5-1997, n. 135) aveva disposto che dovessero essere *escluse* dalla normale base imponibile e assoggettate solo a un *contributo di solidarietà del 10%* a carico del datore di lavoro, *le somme erogate dal datore di lavoro ai dipendenti in seguito a contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello*, allorché la loro corresponsione o il loro ammontare fossero *incerti in quanto legati a incrementi di produttività* o altri parametri di *competitività* dell'impresa (ad esempio premi di produttività, di presenza, indennità a vario titolo etc.).

Le quote escluse dalla base imponibile *non potevano superare il 3% della retribuzione annua* del lavoratore interessato (art. 60 della L. 149/1999 e art. 43 L. 448/2001).

*Non era dovuto* nemmeno il contributo di solidarietà qualora tali erogazioni venissero destinate ai *trattamenti pensionistici complementari*.

Se, tuttavia, era destinata a tale finalità *solo una parte* di dette erogazioni, sulla parte residua era applicato il contributo di solidarietà nella misura ridotta del 3%.

L'art. 1, co. 67, **L. 247/2007** ha disposto la **sospensione della predetta decontribuzione** con effetto dal 1°-1-2008, *abrogando* l'art. 2 del cit. D.L. 67/1997 e prevedendo in sostituzione, per il triennio dal 2008 al 2010, un nuovo **sgravio contributivo**, le cui modalità di funzionamento sono state definite con i D.M. 7-5-2008 e D.M. 17-12-2009.

La stessa norma ha previsto la *detassazione* delle somme in questione.

Il beneficio è erogato, a domanda del datore di lavoro, nei limiti della dotazione finanziaria del *Fondo* istituito dalla stessa L. 247/2007 per il «*finanziamen-*

**Decontribuzione e sgravio  
contributivo (L. 247/2007)**

*to di sgravi contributivi concessi per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello».*

Si deve intendere per contrattazione di «secondo livello» quella aziendale o territoriale (circ. INPS 6-8-2008, n. 82). In specie, le risorse sono assegnate nella misura del 62,5% alla contrattazione aziendale e del 37,5% alla contrattazione territoriale. In caso di mancato utilizzo dell'intera percentuale attribuita a ciascuna delle predette tipologie contrattuali, il decreto stabilisce che la quota residua venga attribuita all'altra tipologia.

Si può beneficiare dello sgravio contributivo quando il **contratto collettivo** di secondo livello preveda *somme in favore dei lavoratori* con caratteristiche analoghe a quelle contemplate nella previgente disposizione legislativa sulla decontribuzione (art. 2 L. 153/1997), e più precisamente, erogazioni «*incerte nella corresponsione o nel loro ammontare e 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» (circ. INPS 82/2008).

I contratti collettivi devono essere *sottoscritti* dai datori di lavoro e *depositati*, a cura dei medesimi o dalle associazioni a cui aderiscono, presso le DPL competenti.

Lo sgravio contributivo è applicato sugli *importi* previsti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, entro il **limite del 3% della retribuzione contrattuale annua dei lavoratori**, cioè la retribuzione annua comprensiva di tutti gli elementi previsti dal contratto collettivo (e individuale), compresi i premi oggetto di sgravio ed entro il tetto massimo del 5% (circ. INPS 82/2008). Per i datori di lavoro lo sgravio è determinato nella *riduzione massima di 25 punti della aliquota a loro carico*, mentre per il lavoratore lo sgravio della aliquota a loro carico è totale (pari al 9,19% per la generalità delle aziende, al 9,49% per i datori di lavoro soggetti alla CIGS ed al 5,84% per gli apprendisti).

Lo sgravio è così articolato (circ. INPS 82/2008):

- entro il *limite massimo di 25 punti dell'aliquota a carico del datore di lavoro*, al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate;
- *totale sulla quota del lavoratore.*

Ad esempio (in circ. INPS cit.), si consideri una azienda industriale con oltre 50 dipendenti, ove ad un operaio con una retribuzione presunta annua di € 24.000, è corrisposto un premio di risultato di € 1.000. Lo sgravio opererà come segue:

- retribuzione presunta annua del lavoratore, comprensiva del premio → € 25.000
- limite dello sgravio contributivo (3% della retribuzione imponibile annua del lavoratore) → 3% di € 25.000 = € 750,00
- sgravio a favore dell'azienda (25 punti della percentuale a suo carico) → 25% di € 750,00 = € 188,00
- sgravio a favore del lavoratore = 9,49%, pari all'intera quota a suo carico → 9,49% di 750,00 = € 71,00
- sgravio complessivo richiesto → € 188,00 azienda + € 71,00 lavoratore = € 259,00

Non si beneficia dello sgravio per il contributo di solidarietà (1%) da versare sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile.

## G) Il principio di competenza e gli elementi variabili della retribuzione

Le somme e i valori entrano a far parte della **retribuzione imponibile** ai fini contributivi secondo il **criterio di competenza** che comporta l'inclusione di *tutte le voci afferenti il periodo di imposta* anche se *non* sono state materialmente erogate al lavoratore.

Dunque la retribuzione da assoggettare a contribuzione non comprende solo quanto effettivamente percepito dal lavoratore, «ma si dilata sino ad includere, *ancorché non corrisposti*, somme e valori dovuti per legge, regolamento, contratto collettivo o individuale» (circ. INPS 263/1997).

Esistono delle **eccezioni al principio di competenza**:

- una prima eccezione è rappresentata dalle *gratificazioni annuali e periodiche* (tredicesima e quattordicesima mensilità), dai conguagli di retribuzione spettanti a seguito di norme di legge o di contratto aventi effetto retroattivo e i *premi di produzione*, che sono invece, in ogni caso assoggettati a contribuzione nel *mese di corresponsione* ed allo stesso mese imputati (purché siano corrisposti nei termini legali o contrattuali);
- una seconda eccezione è costituita dai cd. **elementi variabili della retribuzione** che comportano una *variazione nella retribuzione imponibile del mese*, ma che, essendo legati ad *assenze* o ad altri *eventi*, possono risultare *incerti* sino alla scadenza dello stesso mese cui si riferiscono.

Poiché esiste sempre la possibilità che tali eventi si verifichino, concretamente l'*ammontare* della retribuzione imponibile è incerto «*sino all'ultimo giorno del mese*» (circ. INPS 292/1993). È stato, quindi, stabilito che tali elementi possono essere inclusi anche nella retribuzione relativa al *mese successivo a quello di competenza*. In pratica il datore di lavoro può tenere conto di tali elementi in occasione degli adempimenti e del connesso *versamento dei contributi relativi al mese successivo a quello interessato dall'intervento di tali fattori* (circ. INPS 166/2004) (10).

## 9. Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori dipendenti

### A) Minimale contrattuale

La retribuzione da assumere come *base* per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non deve risultare *inferiore* all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, **contratti collettivi**, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti *individuali*, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (art. 1, co. 1, D.L. 338/1989 conv. in L. 389/1989).

---

(10) Si tratta dei seguenti elementi o eventi individuati dal D.M. 7-10-1993 (delibera del Consiglio di amministrazione INPS 5/1993): compensi per lavoro straordinario; indennità di diaria o missione; indennità economica di malattia o maternità anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS; indennità riposi per allattamento; giornate retribuite per donatori sangue; riduzioni delle retribuzioni per infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL; permessi non retribuiti; astensioni dal lavoro; indennità per ferie non godute; congedi matrimoniali; integrazioni salariali (non a zero ore), cui sono assimilabili anche la indennità di cassa, i prestiti ai dipendenti ed i congedi parentali in genere.

Anche quando il datore di lavoro non aderisce alle associazioni stipulanti oppure non recepisce la disciplina prevista dal CCNL, ai fini del versamento delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali, è tenuto al rispetto dei *trattamenti retributivi stabiliti dai contratti collettivi*.

## B) Minimali di retribuzione per il calcolo dei contributi (importo)

Il *limite di retribuzione* per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza non può risultare inferiore a determinati **minimali**, stabiliti con riferimento all'importo di un certo trattamento (il cd. *trattamento minimo di pensione*) a carico dell'INPS nell'ambito dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti, ed *adeguato al 1° gennaio* di ogni anno in base alle variazioni intervenute nel costo della vita (l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie degli impiegati e degli operai stabilito dall'ISTAT).

In particolare la *retribuzione imponibile giornaliera* non può essere inferiore al **minimale giornaliero**, pari al 9,50% dell'importo del trattamento minimo *mensile* di pensione a carico del FPLD in vigore al 1° gennaio di ciascun anno (art. 7, co. 1, secondo periodo, D.L. 463/1983, conv. in L. 638/1983, e D.L. 338/1989, conv. in L. 389/1989) (11).

Qualora il reddito da lavoro dipendente da assoggettare a contribuzione, determinato con il meccanismo illustrato in precedenza (D.Lgs. 314/1997) e con l'osservanza dei minimi contrattuali previsti dal contratto collettivo (art. 1, co. 1, L. 389/1989), risulti *inferiore* ai suddetti minimali di retribuzione giornaliera, **esso deve essere adeguato a tali minimali**.

In pratica il minimale giornaliero stabilito dall'INPS (9,50% del trattamento minimo mensile INPS) viene *sempre assunto come base di calcolo della contribuzione*, salvo che il lavoratore non abbia diritto, in base alla retribuzione effettivamente percepita, ad una base imponibile giornaliera *più elevata*, oppure salvo che la legge stessa non faccia *deroga* a tale principio stabilendo che i contributi devono essere versati «per il loro effettivo ammontare».

Per il 2010, essendo il trattamento minimo mensile INPS pari a € 460,97, il minimale giornaliero è determinato nella misura di € 43,79 (9,5% di 460,97).

## C) Massimale annuo per la base contributiva

L'art. 2, co. 18, L. 335/1995 ha stabilito anche un **massimale annuo per la base contributiva e pensionabile** degli assicurati successivamente al 31-12-1995 a forme pensionistiche obbligatorie privi di anzianità contributiva ovvero per coloro che optano per il calcolo della pensione con il sistema contributivo. Tale massimale è rivalutato ogni anno in base all'indice dei prezzi al consumo calcolato dall'ISTAT [per il 2010 è pari a € 92.147,00] e si applica ai fini del calcolo della contribuzione IVS sicché i datori di lavoro procedono sottoponendo a contribuzione, mese per mese, l'intera retribuzione *sino al raggiungimento del massimale annuo*.

(11) Moltiplicando il minimale giornaliero per il numero di giorni lavorati in un mese (26) si ottiene il *minimale mensile* e analogamente si procede per calcolare il *minimale su base annua*.

Il massimale trova applicazione per la sola **aliquota di contribuzione ai fini pensionistici (IVS)**, ivi compresa l'aliquota aggiuntiva dell'1% di cui all'art. 3ter della legge n. 438/1992. Quindi, raggiunto il massimale, sulla *parte eccedente*, saranno versate *solo le contribuzioni minori*.

Nel momento in cui il livello retributivo dei predetti lavoratori si attesta *al di sopra del massimale contributivo annuo*, i datori di lavoro devono acquisire da parte degli stessi una *dichiarazione* relativa all'esistenza o meno di periodi pregressi di anzianità contributiva. In caso *affermativo* i datori di lavoro devono sottoporre a contribuzione pensionistica l'intera retribuzione *senza cioè applicare il massimale contributivo*.

La previsione sul massimale si applica, infatti, solo ai lavoratori *privi di anzianità contributiva al 31-12-1995*. Pertanto la contribuzione versata anteriormente al 1°-1-1996 in qualsiasi gestione pensionistica obbligatoria comporta la *non applicazione del criterio del massimale contributivo*.

Da ultimo l'INPS ha precisato che i soggetti che *successivamente* acquisiscono anzianità contributiva pregressa alla data in questione (*riscatti, contributi figurativi*) non sono più soggetti all'applicazione del massimale in questione (circ. INPS 17-3-2009, n. 42).

## 10. La prescrizione dei contributi previdenziali

Con il termine «prescrizione» si intende quel fenomeno in virtù del quale un diritto si estingue quando il suo titolare non lo esercita per il tempo determinato dalla legge.

In riferimento ai contributi previdenziali, la decorrenza dei termini di prescrizione produce l'*estinzione dell'obbligo contributivo e impedisce il versamento dei contributi previdenziali* in quanto l'art. 3 co. 9 L. 335/1995 stabilisce espressamente che **non possono essere versati i contributi prescritti**.

Il termine di prescrizione è di **5 anni** sia per le contribuzioni di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti e delle altre gestioni pensionistiche obbligatorie (12) (13), sia per tutte le altre contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria, compresi i contributi di pertinenza dell'INAIL per la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

(12) Il termine di prescrizione, precedentemente decennale, è stato ridotto a 5 anni dalla L. 335/1995 (art. 3, co. 9). La stessa legge, entrata in vigore il 17-8-1995, ha posto la data del 1°-1-1996 per la decorrenza del nuovo termine prescrizione, stabilendo (art. 1, co. 10), tuttavia, che «i termini di prescrizione di cui al comma 9 si applicano *anche alle contribuzioni relative a periodi precedenti la data di entrata in vigore della presente legge*, fatta eccezione per i casi di atti interruttivi già compiuti o di procedure iniziate nel rispetto della normativa preesistente». Al riguardo la Cassazione ha però chiarito che la riduzione del termine prescrizione a 5 anni *si applica con decorrenza dal 1°-1-1996 senza comprendere le contribuzioni maturate prima di tale data* (sent. 12-2-2003, n. 2100, confermata poi dalle sent. 46/2004 e 6706/2004; per i termini di decorrenza e in materia di atti interruttivi, l'istituto previdenziale ha fornito chiarimenti con circ. 25-5-2005, n. 69).

(13) L'art. 38, comma 7, della L. 27-12-2002, n. 289 (finanziaria 2003) ha stabilito, in via eccezionale, che, nell'ipotesi di periodi *relativi al solo anno 1998* non coperti da contribuzione (sempre che tale circostanza emerga dall'estratto contributivo che ex art. 1, comma 6, della legge n. 335/1995, l'INPS deve inviare a ciascun assicurato), il termine di prescrizione rimanga *sospeso per un periodo di 18 mesi a decorrere dal 1°-1-2003*. Pertanto i termini prescrizione che non risultano chiusi entro il 31-12-2002 subiscono una sospensione dal 1°-1-2003 al 30-6-2004, e ricominciano a decorrere dal 1°-7-2004.

Nel caso in cui il lavoratore, o i suoi superstiti, *denunci* il mancato pagamento dei contributi stessi da parte del datore di lavoro *si applica il precedente termine prescrizione decennale*.

### **La costituzione di una rendita vitalizia nel caso dei contributi prescritti**

Nei casi in cui la prestazione pensionistica *non* viene erogata dall'ente previdenziale per mancato versamento dei contributi, e *impossibilità di versarli per decorrenza del termine di prescrizione*, il datore di lavoro può chiedere all'INPS di costituire una **rendita vitalizia reversibile** pari alla pensione o quota di pensione che spetterebbe al lavoratore se i contributi non fossero stati omessi (art. 13 L. 1338/1962).

All'uopo l'ente previdenziale determina l'*onere*, a carico del datore di lavoro, necessario a formare una *riserva matematica* che consente di erogare periodicamente la suddetta rendita. La condizione essenziale per l'autorizzazione è che *l'esistenza e la durata del rapporto di lavoro risulti da documenti di data certa*, dai quali si possa evincere la misura della retribuzione corrisposta al lavoratore.

Restano comunque ferme le *disposizioni sanzionatorie* applicabili per i casi di evasione contributiva.

Il termine di prescrizione indicato si applica alla contribuzione riferita alla *generalità dei lavoratori*, subordinati, a progetto o collaboratore coordinato e continuativo, nonché artigiani, commercianti e lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata (cd. professionisti non iscritti a Casse).

## **11. Le prestazioni previdenziali (nozioni generali)**

Quando si verifica l'evento oggetto dell'assicurazione, sorge per il lavoratore il diritto alle *prestazioni* che consistono nello *svolgimento di un'attività positiva di dare o di fare determinata dalla legge in relazione ad ogni singolo evento protetto* (PERSIANI).

Esse si suddividono in prestazioni *economiche* e prestazioni *sanitarie*.

### **A) Prestazioni economiche**

Sono costituite da corrisposizioni in denaro che, a loro volta, si distinguono in:

- *indennità temporanee*, di importo per lo più ragguagliato a giornata, e corrisposte per un determinato periodo di tempo;
- *pensioni o rendite*, quasi sempre ragguagliate a mese e corrisposte, di norma, con carattere *vitalizio* (cioè per tutta l'esistenza in vita del soggetto beneficiario);
- *somme corrisposte una tantum*.

Le prestazioni economiche (stante la loro natura alimentare) sono *indisponibili, impignorabili, insequestrabili* (art. 545 c.p.c., art. 69 L. 153/1969 e art. 22 D.P.R. 797/1955 per i trattamenti familiari).

## B) Prestazioni sanitarie

Si distinguono in prestazioni *curative* e prestazioni di *riabilitazione* e, di conseguenza, la loro *funzione* è duplice: oltre a *soddisfare un bisogno di cure*, hanno lo scopo di reintegrare le *perdute o menomate energie di lavoro* dei soggetti protetti, al fine di tutelare sia l'interesse del singolo sia quello generale (PERSIANI).

Si ricordi che se le *prestazioni economiche* costituiscono *sempre e solo* un *diritto* per il soggetto protetto, le *prestazioni sanitarie*, invece, costituiscono spesso anche un *onere* in quanto la legge condiziona la concessione o la prosecuzione di certe prestazioni economiche (specie in tema di invalidità) al fatto che il soggetto protetto si sottoponga a cure o controlli medici.

### **Funzione delle prestazioni previdenziali**

Controverta in dottrina è la *funzione* economico-sociale delle prestazioni previdenziali:

- a) un'autorevole dottrina ritiene che esse abbiano una *funzione indennitaria* nella misura in cui sono connesse al verificarsi di un evento dannoso (DONATI);
- b) a tale teoria si contrappone quella del *sollevio dal bisogno*, secondo cui la funzione della previdenza sarebbe la eliminazione di un bisogno eventuale (SANTORO PASSARELLI);
- c) alcuni studiosi accolgono *teorie intermedie* fra la tesi indennitaria e quella del sollevio dal bisogno (CANNELLA);
- d) una più recente dottrina ha ritenuto che la funzione delle prestazioni previdenziali sia quella di *conservare al lavoratore la capacità di lavoro e di guadagno*, solo oltre questo limite la funzione della prestazione si riduce al *sostentamento* (LEGA);
- e) per PERSIANI, invece, la funzione della prestazione previdenziale è quella sia di *reintegrare le perdute energie di lavoro* sia di *fronteggiare situazioni di bisogno*: funzione, pertanto, eminentemente *pubblicistica e sociale*;
- f) vi è infine chi (SMURAGLIA), nell'ambito della teoria del salario previdenziale, ritiene che la prestazione vada configurata come parte della retribuzione (teoria della *cd. retribuzione differita*).

## 12. L'intervento finanziario dello Stato nella gestione della previdenza sociale

Lo Stato talora provvede *direttamente* all'attuazione della tutela previdenziale (per alcune categorie di pubblici dipendenti), talvolta, e più spesso, si limita ad intervenire *finanziariamente* dotando gli appositi istituti, in tutto o in parte, dei fondi necessari.

Tale intervento assume varie forme, non omogenee:

- a) può trattarsi di un *intervento* a favore della *generalità dei soggetti* gravati dall'onere contributivo, come nel caso della *fiscalizzazione degli oneri sociali* attraverso la quale lo Stato assume a proprio carico una parte dei contributi dovuti da determinate categorie di datori di lavoro;
- b) può trattarsi di un *concorso generico agli oneri di determinati enti o gestioni*, che assume spesso la forma di *ripianamento del deficit di bilancio* ovvero di *contributo in somma determinata ai costi di talune gestioni* cd. «povere» (es. lavoratori agricoli).

**Prestazioni previdenziali e finanziamento statale**

Mentre la prima forma è un esempio di intervento dello Stato in favore degli enti, la seconda è per vari aspetti analoga alla fiscalizzazione, dalla quale si distingue, in quanto nella fiscalizzazione lo Stato si accolla una quota percentuale degli oneri dovuti dai datori (ed è quindi in relazione ai contributi che l'ente percepisce), mentre in questo caso i contributi sono fissati (per analoghi motivi) in una misura più bassa di quella che sarebbe necessaria per poter erogare le prestazioni e il contributo statale è volto ad integrarne la differenza (è quindi in relazione alle prestazioni che l'ente eroga);

- c) può trattarsi del *finanziamento integrale o assolutamente prevalente* degli oneri di determinate gestioni.

In questo caso più che di contributo finanziario dello Stato in favore degli enti, si tratta della gestione indiretta di determinate forme previdenziali, delle quali si accolla l'onere finanziario mentre delega ad altri (solitamente all'INPS) l'attività amministrativa (es. *assegno sociale* etc.).

### 13. Aspetti tecnici della gestione finanziaria degli enti previdenziali

La gestione degli enti di previdenza deve essere condotta in modo da assicurare l'equilibrio finanziario tra le entrate e le uscite.

Le entrate contributive (eventualmente integrate dal contributo dello Stato) devono perciò essere *commisurate all'entità delle prestazioni erogate*.

Le modalità di commisurazione costituiscono i cd. *sistemi finanziari di gestione*, che possono essere ricondotti a due tipi fondamentali:

- **capitalizzazione**, in cui i contributi sono determinati con opportune valutazioni attuariali in modo da permettere la costituzione di *riserve* che consentano di far fronte al costo delle *prestazioni future*;
- **ripartizione**, in cui l'equilibrio viene ricercato nell'*ambito di ogni singolo esercizio*, commisurando l'entità dei contributi da incassare in un anno all'entità delle prestazioni che nello stesso anno si prevede dovranno essere erogate.

Il sistema *originario* della previdenza, basato sul principio della *mutualità pura*, consistente nella ripartizione dell'onere fra tutti gli esposti al rischio, commisurando l'ammontare del premio all'entità del rischio medesimo, *si rifaceva al sistema della capitalizzazione*.

Una tale commisurazione non risulta però possibile nell'attuale concezione della previdenza sociale. Infatti:

- a) da un lato, ad essa è attribuito lo scopo di garantire la capacità di sostentamento al verificarsi dell'evento protetto anche per quelle categorie di lavoratori che per la loro minore capacità contributiva non sarebbero in grado di sostenere il relativo onere. Una parte di tale onere deve perciò essere ripartita fra tutta la collettività assicurata;
- b) d'altra parte, si va generalizzando il principio (in materia pensionistica) che la prestazione debba essere proporzionata *non* ai contributi versati dal soggetto protetto, ma alla media delle più alte retribuzioni da lui godute durante l'ultimo periodo lavorativo. Inoltre la prestazione è talora soggetta ad aumenti stabiliti con provvedimenti legislativi, cosicché i lavoratori attivi sono chiamati a finanziare con la loro contribuzione attuale, anche le prestazioni in favore dei soggetti protetti non più attivi.

Si può, quindi, concludere affermando che, nella determinazione del contributo previdenziale, **coesistono il principio di mutualità e quello di solidarietà sociale**, con una tendenza di quest'ultimo a prevalere nel tempo.

Attualmente le principali forme di assicurazione sociale sono gestite in regime di *ripartizione*, mentre la *capitalizzazione* sopravvive in alcuni fondi pensionistici minori.

L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, invece, è gestita con un sistema finanziario intermedio, che si definisce di *copertura dei capitali*.

Va comunque sottolineato che il sistema della ripartizione ha subito negli ultimi tempi una **crisi** in conseguenza di una serie di fattori, tra cui, principalmente l'invecchiamento della popolazione e il cambiamento del *rapporto tra lavoratori attivi e pensionati*. A causa di questi e di altri fattori, l'equilibrio (entrate-uscite) su cui riposa il sistema a ripartizione è venuto a rompersi.

Da qui la necessità della sostanziale revisione di alcune regole, come il sistema di calcolo della pensione e l'innalzamento dell'età pensionabile, che sono alla base degli interventi legislativi di *riforma*, dalla L. 335/1995 fino alla ultima legge delega n. 243/2004, che hanno posto — e pongono — le basi per una serie di interventi indispensabili allo scopo di riequilibrare il sistema in modo tale da continuare a *garantire le prestazioni* e in misura quanto più possibile *adeguata* (con la naturale conseguenza del rilancio della cd. *previdenza complementare*).