

Lavoro part-time: il minimale ai fini contributivi

Fabio Licari - *Consulente del lavoro*

Obblighi contributivi

Con l'instaurazione del rapporto di lavoro, sorge anche l'obbligazione contributiva e, pertanto, i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare agli enti previdenziali i lavoratori loro dipendenti. Tale processo scaturisce dalle disposizioni fissate dall'art. 38, c. 2, Cost., con le quali si stabilisce che i lavoratori hanno il diritto a ricevere mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia e disoccupazione involontaria.

La suddetta prescrizione, affinché sia efficiente, dovrà essere fondata su di un meccanismo che garantisca il sostegno delle prestazioni previdenziali ed assistenziali erogate dagli istituti gestori delle assicurazioni sociali.

Tale sistema, dunque, dovrà essere finanziato mediante l'imposizione di contributi obbligatori determinati in funzione delle retribuzioni erogate ai lavoratori.

Calcolo dei contributi

Dal punto di vista prettamente pratico, è noto che, per i lavoratori dipendenti, i contributi dovuti all'Istituto di previdenza e assistenza (Inps) devono essere quantificati, mensilmente, attraverso un sistema di calcolo che prevede l'applicazione, alla retribuzione cui ha diritto il lavoratore, arrotondata all'unità di euro (imponibile previdenziale), di un'aliquota percentuale stabilita per il settore di appartenenza del datore di lavoro, individuato in ragione dell'attività esercitata.

Tuttavia, alcune problematiche investono l'operatore chiamato all'individuazione della base imponibile che rappresenta, per la definizione del prelievo contributivo, un momento fondamentale ricco di complessità e criticità.

Retribuzione imponibile ai fini contributivi

La determinazione del prelievo contributivo si origina, come prima azione, nell'individuazione della retribuzione imponibile utile ai fini previdenziali.

Redditi da lavoro dipendente

Pertanto, occorre ricordare che, per effetto del processo di armonizzazione operato dal D.Lgs. n. 314/1997, ai sensi dell'art. 12, legge n. 153/1969, costituiscono redditi di lavoro dipendente ai fini contributivi quelli che sono maturati nel periodo di riferimento in relazione alla disciplina fiscale contenuta nell'art. 49 Tuir per quanto riguarda l'individuazione della base imponibile, e all'art. 51 Tuir per quanto attiene alla quantificazione del reddito utile ai fini contributivi.

Reddito imponibile

Ne consegue che, per individuare il reddito imponibile, si dovranno considerare come redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro.

Base imponibile

Mentre per la quantificazione della base imponibile, benché sia ai fini previdenziali, occorrerà ricondurla, nella sua determinazione, al reddito di lavoro dipendente costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Da notare, tuttavia, che in relazione all'imponibile contributivo occorrerà fare i dovuti aggiustamenti poiché l'art. 12, legge n. 153/1969 stabilisce che il reddito imponibile, come sopra menzionato, sarà certamente costituito da tutte le somme e i valori a qualunque titolo maturati nel periodo di riferimento in relazione al rapporto di lavoro, ma, tuttavia, dovrà essere considerato al lordo di qualsiasi trattenuta sia contributiva che fiscale.

Pertanto, da tali considerazioni è possibile desumere che la retribuzione imponibile in commento si distingue per due importanti caratteristiche peculiari:

- il «principio di competenza», secondo il quale i contributi saranno sempre determinati in funzione delle retribuzioni maturate, indipendentemente dall'effettiva corresponsione;
- il «principio del lordo» in funzione del quale le retribuzioni ai fini imponibili dovranno considerarsi al lordo, appunto, di qualsiasi trattenuta, sia contributiva che fiscale.

Retribuzione imponibile come limite minimo

Automaticità delle prestazioni

Per effetto del dettato costituzionale, il sistema giuridico previdenziale si regge sul principio dell'automaticità delle prestazioni che, coerentemente, dovranno rispettare il parametro dell'adeguatezza e, quindi, per analogia all'art. 36 della Costituzione, rivolgersi alla specifica correlazione tra quantità e qualità del lavoro prestato.

Calcolo contributivo

Pertanto, poiché il sostentamento delle assicurazioni sociali è determinato in ragione di percentuali applicate alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali del lavoratore, inevitabilmente, la garanzia dell'adeguatezza delle prestazioni dovrà tenere conto di un limite minimo retributivo (ma anche massimo) sotto il quale (o oltre il quale) non sarà possibile attestarsi.

Tralasciando ogni commento sull'individuazione della "giusta retribuzione", secondo il disposto costituzionale dell'art. 36, in relazione alle scelte datoriali della contrattazione collettiva nazionale alla quale fare riferimento, si rileva che il calcolo contributivo, dovrà essere preceduto da due momenti imprescindibili che si sostengono su alcune considerazioni concettuali e di fatto che si caratterizzano, in concreto, sulla seguente ricostruzione:

- il primo momento è finalizzato all'accertamento della retribuzione minima quale base di calcolo per i contributi previdenziali che il datore di lavoro dovrà versare, in dipendenza dell'art. 1, D.L. n. 338/1989 (*c.d. minimale retributivo*);
- il secondo momento si contraddistingue per la constatazione dell'ammontare della soglia economica minima funzionale alla quantificazione dei contributi dovuti dal datore di lavoro (*c.d. minimo dei minimi* o, anche, *minimale contributivo*).

Parametro retributivo

Con ogni singolo momento, l'operatore dovrà individuare, in applicazione alle norme di riferimento, il parametro retributivo che ne deriva e, quindi, poiché chiamato alla quantificazione del prelievo contributivo, comparare tra di loro le singole soglie retributive ottenute, secondo il principio dell'adeguatezza, ed individuare la base imponibile previdenziale.

Successivamente sarà possibile calcolare il valore dei contributi che andranno a finanziare il sistema previdenziale e, pertanto, favorire le prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Minimale retributivo

L'art. 2099 c.c. stabilisce che il lavoratore ha diritto, secondo il principio della commisurazione al tempo di lavoro, ad una retribuzione nella misura determinata dalle parti e con le modalità e tempi in uso nel luogo ove il lavoro è prestato. Ciò in conformità al principio costituzionale di proporzionalità della retribuzione alla quantità del lavoro prestato (art. 36 Cost.).

Sul piano contrattuale, pertanto, la retribuzione costituisce il corrispettivo della prestazione lavorativa, alla cui durata effettiva deve dunque rapportarsi.

Come detto, quindi, in base alla disciplina civilistica, la misura della retribuzione - nel rispetto dei limiti di proporzionalità e sufficienza - è lasciata all'accordo delle parti, il quale si sostanzia, sia pure in linea teorica, nel contratto individuale di lavoro che, ciò nonostante, sulla scorta del noto principio di inderogabilità, dovrà necessariamente fare riferimento agli accordi collettivi su base nazionale.

Retribuzione minimale

Tuttavia, per i principi di adeguatezza a cui si è fatto cenno, non sarà possibile calcolare i contributi senza prima aver proceduto alla necessaria verifica della base imponibile in funzione della retribuzione minimale che dovrà essere determinata, obbligatoriamente, ai sensi dell'art.

<p>Orientamento giurisprudenziale</p>	<p>1, D.L. n. 338/1989, per il quale la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere 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. La norma stabilisce quindi l'obbligo del ragguglio della retribuzione imponibile alla retribuzione fissata dai contratti collettivi, ove quella effettivamente corrisposta al lavoratore sia di misura inferiore.</p> <p>È bene effettuare un'utile precisazione in quanto tale disposizione di legge non muta il principio generale di corrispettività, secondo il quale la retribuzione dovuta al lavoratore - su cui devono essere calcolati i contributi previdenziali, in base all'art. 12, legge n. 153/1969 - è determinata in funzione della prestazione effettivamente resa.</p> <p>Infatti, il senso dell'espressione, utilizzata dal citato art. 12, con la quale si riconduce alla retribuzione imponibile tutto ciò che il lavoratore riceve o «abbia diritto di ricevere» in relazione al rapporto di lavoro, deve intendersi riferito a quanto, eventualmente, il datore di lavoro non abbia illegittimamente corrisposto e non certamente a quanto non sia dovuto, secondo le regole vigenti per i contratti sinallagmatici.</p> <p>Da notare che, secondo giurisprudenza consolidata, l'art. 1, D.L. n. 338/1989, che dispone la determinazione dei contributi previdenziali sulla base delle retribuzioni minime fissate dalla contrattazione collettiva e non di quelle effettivamente corrisposte ai dipendenti, se minori, si applica anche ai datori di lavoro non iscritti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, non applicato in azienda.</p> <p>Infatti, la norma deve essere considerata, esclusivamente dal punto di vista del rapporto previdenziale, come un parametro di riferimento comune a tutti i datori di lavoro, al fine di garantire una sostanziale parità nel finanziamento del sistema previdenziale.</p>
<p>Limite minimo di retribuzione giornaliera</p>	<p>Minimale contributivo</p> <p>Al fine di garantire l'adeguatezza delle prestazioni previdenziali, con la legge n. 638/1983, si è introdotto il limite minimo di retribuzione giornaliera da considerare quale base imponibile minima utile alla quantificazione delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali.</p> <p>Tale importo minimo, non potrà essere inferiore al 9,50% dell'importo del trattamento minimo di pensione, a carico del fondo pensione dei lavoratori dipendenti, in vigore al 1° gennaio di ciascuno anno.</p> <p>La retribuzione imponibile ai fini contributivi, intesa come <i>minimale contributivo</i> o <i>minimo dei minimi</i> per l'anno 2014 è pari a € 47,58 giornalieri e avrà la funzione di delimitare la soglia minima sotto la quale non sarà possibile attestarsi.</p>
<p>Retribuzione oraria</p>	<p>Minimale per i contratti part-time</p> <p>Occorre evidenziare le peculiarità che investono i lavoratori con contratti di lavoro part-time poiché, per gli stessi, il minimale contributivo prevede un sistema di determinazione diverso.</p> <p>Per tali lavoratori, retribuiti con paga oraria anziché, come avviene per i lavoratori a tempo pieno, con paga giornaliera, l'art. 9, c. 1, D.Lgs. n. 61/2000 prevede che la retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale contributivo giornaliero e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.</p> <p>In altri termini, per meglio comprendere il disposto legale, per determinare il minimale contributivo del lavoratore assunto con contratto part-time si deve moltiplicare il minimale</p>

Modalità di calcolo

contributivo giornaliero (€ 47,58) per il numero delle giornate di lavoro ad orario normale (di regola 6 giorni anche nei casi in cui l'orario di lavoro sia distribuito in 5 giorni settimanali) e dividere il prodotto ottenuto per il numero delle ore di lavoro settimanale previsto per i lavoratori a tempo pieno, come disciplinato dal contratto collettivo nazionale applicato all'azienda (generalmente 40 ore settimanali).

$$\text{minimale orario} = € 47,58 \times 6 \div 40 = € 7,14$$

Oltre alle peculiarità sopra illustrate, per i lavoratori in questione, occorre precisare che in base alla definizione legale di rapporto di lavoro part-time, l'orario di lavoro è fissato dal contratto individuale e, nel procedimento di calcolo del minimale contributivo, non è previsto un numero minimo di ore di lavoro sul quale la contribuzione deve essere versata.

Orario pattuito tra le parti

Pertanto, per i lavoratori con contratto di lavoro part-time, i contributi previdenziali ed assistenziali dovranno essere calcolati tenendo conto, esclusivamente, dell'orario pattuito tra le parti nel contratto, prescindendo dai limiti fissati dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento (Inps, msg. n. 5143/2005).

Inoltre, secondo la giurisprudenza, in caso di contratto a tempo parziale nullo per mancanza di forma scritta la contribuzione previdenziale non potrà essere determinata secondo il riproporzionamento sopra evidenziato ma deve, invece, applicarsi il regime ordinario di contribuzione che, quindi, prevede i minimi giornalieri di retribuzione imponibile ai fini contributivi secondo la disciplina dettata dall'art. 1, D.L. n. 338/1989.

Criteri di calcolo**Lavoro a tempo pieno**

Per ottenere il minimale contributivo mensile, nel caso di prestazioni di lavoro a tempo pieno, ai fini della comparazione ed individuazione dell'imponibile previdenziale, occorre moltiplicare il valore di minimale giornaliero per il coefficiente fisso 26.

$$\text{minimale mensile} = € 47,58 \times 26 = € 1.237,08$$

Lavoro part-time

Per la determinazione del minimale mensile, nel caso si tratti di lavoratori con contratto part-time, si dovrà moltiplicare il valore di minimale orario, ottenuto secondo le indicazioni sopra riportate, per il numero di ore mensili di lavoro prestato in regime ridotto.

Il minimale mensile, supponendo una prestazione lavorativa di 105 ore mensili, sarà:

$$\text{minimale mensile} = € 7,14 \times 105 = € 749,70$$

Effettivo imponibile previdenziale

Come sopra menzionato, successivamente alla quantificazione della retribuzione imponibile occorre individuare l'effettivo imponibile previdenziale comparando, pertanto, la predetta retribuzione imponibile, di norma coincidente con le retribuzioni dovute al lavoratore, con il valore di retribuzione minimale contributivo.

Pertanto, se la retribuzione imponibile del mese, dovuta al lavoratore, risulti essere superiore al valore di minimale contributivo mensile, allora i contributi dovranno essere calcolati sulla retribuzione del lavoratore. Ovviamente, nel caso contrario, la quantificazione contributiva sarà effettuata sul minimale contributivo mensile.

Ipotesi 1

- Lavoratore a tempo parziale al quale sia stato determinato un imponibile previdenziale di € 850,00;
- numero delle ore complessive lavorate nel mese interessato: 105;
- minimale contributivo mensile: € 7,14 × 105 = € 749,70.

Poiché il valore dell'imponibile previdenziale del lavoratore è superiore al valore del minimale contributivo mensile, la quantificazione del prelievo contributivo dovrà effettuarsi sul valore di € 850,00.

Ipotesi 2

- Lavoratore a tempo parziale al quale sia stato determinato un imponibile previdenziale di € 650,00;
- numero delle ore complessive lavorate nel mese interessato: 105;
- minimale contributivo mensile: € 7,14 × 105 = € 749,70.

Poiché il valore dell'imponibile previdenziale del lavoratore è inferiore al valore del minimale contributivo mensile, la quantificazione del prelievo contributivo dovrà effettuarsi sul valore ottenuto dal minimale contributivo mensile di € 749,70.

Riflessi sul Libro unico del lavoro

Di seguito si propongono alcuni esempi illustrativi.

Si ipotizza che:

- la retribuzione lorda su base mensile per il tempo pieno sia di € 1.500,00;
- il lavoratore, in ragione dell'orario pattuito nel contratto individuale, ha prestato un'attività lavorativa part-time pari a 105 ore mese;
- il divisore orario contrattuale è 173;
- la retribuzione lorda oraria relativa alla prestazione lavorativa ridotta è pari a:
€ 1.500,00 / 173 = € 8,67052;
- l'aliquota per la trattenuta previdenziale, a carico del lavoratore, è al 9,19%;
- il lavoratore percepisce 13 mensilità;
- i giorni per detrazioni nel mese di riferimento sono 31;
- il lavoratore non ha familiari a carico.

Il minimale contributivo inteso come limite minimo imponibile sarà: € 7,14 × 105 = € 749,70.

La retribuzione lorda percepita dal lavoratore per il mese interessato, in relazione alla ridotta prestazione lavorativa, sarà: € 8,67052 × 105 = € 910,40.

Appare evidente che dalla comparazione tra retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali ed il minimale contributivo, risulta che il primo valore è superiore al secondo e, pertanto, l'imponibile previdenziale effettivo, ai fini del calcolo della contribuzione, dovrà essere pari alla retribuzione lorda.

Esempio 1**Busta paga**

PAGA BASE		CONTINGENZA	E.D.R.		TERZO ELEMENTO	PREMIO PRODUZIONE	E.D.R. VARIE 1		SIPERMINIMO RIASSORBIBILE	VARIE 3
										TOTALE
										1.500,00
CODICE	DESCRIZIONE					QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	
	Retribuzione lorda mensile					105	8,67052	910,40		
	Addizionale Regionale anno precedente								7,50	
	Addizionale Comunale anno precedente								1,50	
	Acconto Addizionale Comunale anno corrente								0,60	
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID				
910,00	83,63							83,63		
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI					CTR FASI		TOT CONTRIBUTI		
								83,63		
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA		RESTITUZIONE IRPEF		IRPEF NETTA		
M	826,77	190,16	149,14	41,02				41,02		
A										IRPEF TASS SEP
GG	DETRAZ. LAV.	ULTER. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.				
M							TOTALE COMPETENZE		TOTALE TRATTENUTE	
A								910,40	134,25	
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE			
	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL		776,15	
TFR										
ABI CAB										
NOTE					FIRMA	PERIODO PAGA			MARZO 2014	

Paghe

Modalità di calcolo

Esempio 2

Si ipotizza che:

- la retribuzione lorda su base mensile per il tempo pieno sia di € 1.050,00;
- il lavoratore, in ragione dell'orario pattuito nel contratto individuale, ha prestato un'attività lavorativa part-time pari a 105 ore mese;
- il divisore orario contrattuale è 173;
- la retribuzione lorda oraria relativa alla prestazione lavorativa ridotta è pari a:
€ 1.050,00 / 173 = € 6,06936;
- l'aliquota per la trattenuta previdenziale, a carico del lavoratore, è al 9,19%;
- il lavoratore percepisce 13 mensilità;
- i giorni per detrazioni nel mese di riferimento sono 31;
- il lavoratore non ha familiari a carico.

Il minimale contributivo inteso come limite minimo imponibile sarà pari a: € 7,14 × 105 = € 749,70. La retribuzione lorda percepita dal lavoratore per il mese interessato, in relazione alla ridotta prestazione lavorativa, sarà pari a € 6,06936 × 105 = € 637,28.

In questo caso, al contrario, dalla comparazione tra retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali ed il minimale contributivo, risulta che la retribuzione lorda è inferiore al minimale contributivo e, pertanto, l'imponibile previdenziale utile alla determinazione del prelievo contributivo dovrà essere uguale al minimale contributivo.

Busta paga

PAGA BASE	CONTINGENZA	E.D.R.	TERZO ELEMENTO	PREMIO PRODUZIONE	E.D.R. VARIE 1	SIPERMINIMO RIASSORBIBILE	VARIE 3	
							TOTALE	
							1.050,00	
CODICE	DESCRIZIONE			QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	
	Retribuzione lorda mensile			105	6,06936	637,28		
	Addizionale Regionale anno precedente						7,50	
	Addizionale Comunale anno precedente						1,50	
	Acconto Addizionale Comunale anno corrente						0,60	
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID		
750,00	68,93					68,93		
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI					CTR FASI	TOT CONTRIBUTI	
							68,93	
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	RESTITUZIONE IRPEF			
M	568,45	130,74	130,74					
A					IRPEF TASS SEP			
GG	DETRAZ. LAV.	ULTR. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.	TOTALE COMPETENZE	TOTALE TRATTENUTE
M							637,28	78,53
A								
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE	
HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL	558,75	
TFR								
ABI CAB								
NOTE					FIRMA		PERIODO PAGA	MARZO 2014