

STUDIO ASSOCIATO PANNISCO

DI DOTT. PASQUALINO PANNISCO E DOTT. ANGELO PANNISCO

CONSULENZA DEL LAVORO



DOTT. PASQUALINO PANNISCO
Consulente del lavoro
Revisore legale

DOTT. ANGELO PANNISCO
Consulente del lavoro

AVV. MELANIA LAZZARIN
Avvocato

RETRIBUZIONE IMPONIBILE AI FINI PREVIDENZIALI: MINIMALE CONTRIBUTIVO

ex D.L. 9 ottobre 1989 n. 338 (convertito in legge 7 dicembre 1989 n. 389)

1. Minimale contributivo

L'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale in applicazione del c.d. "minimale contributivo" che deve essere comunque rispettato a prescindere dalla retribuzione effettivamente erogata e/o di eventuali inadempimenti retributivi del datore di lavoro.

Il minimale contributivo è la paga minima sulla quale vengono calcolati i contributi previdenziali, sotto la quale non si può scendere anche se il lavoratore ha una paga molto bassa, ma viene riproporzionata su base oraria per i dipendenti a tempo parziale.

Normalmente il "minimale contributivo" coincide con la retribuzione minima stabilita dai contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) secondo il riferimento ad essi fatto dall'art. 1 dall'art. 1 del D.L. 9 ottobre 1989 n. 338, convertito in legge 7 dicembre 1989 n. 389 con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale: gli accordi di secondo livello, territoriali e aziendali, e il contratto individuale, difatti, possono stabilire il "minimale contributivo" solo se l'importo è maggiore di quello indicato nel Ccnl.

La regola del minimale contributivo deriva dal principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto alle vicende dell'obbligazione retributiva, ben potendo l'obbligo contributivo essere parametrato a importo superiore a quanto effettivamente corrisposto dal datore di lavoro. (Cass. Sez. lavoro n. 15120/19)

Ai sensi dell'art. 12 legge 30 aprile 1969 n. 153 per la determinazione della base imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale, si considera retribuzione



tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro, in danaro o in natura, in dipendenza del rapporto di lavoro, con esclusione di determinate somme specificamente indicate nel secondo comma del medesimo articolo.

Secondo l'unanime giurisprudenza in proposito, il collegamento normativo dei contributi previdenziali alla retribuzione va inteso nel senso che la base imponibile debba essere rispettata anche in caso di eventuali inadempimenti del datore di lavoro all'obbligazione retributiva, dovendo in ogni caso farsi riferimento a tutta la retribuzione dovuta, a prescindere da quella materialmente erogata, e, quindi, a tutta quella che il lavoratore ha diritto di ricevere

Tale principio opera sia con riferimento all'ammontare della retribuzione c.d. contributiva, sia con riferimento all'orario di lavoro da prendere a parametro, che dev'essere l'orario di lavoro normale stabilito dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale se superiore. E difatti, è evidente che se ai lavoratori vengono retribuite meno ore di quelle previste dal normale orario di lavoro e su tale retribuzione viene calcolata la contribuzione, non vi può essere il rispetto del minimo contributivo.

Nel settore dell'edilizia, l'art. 29 del Decreto legge n. 244 del 1995, convertito in legge n. 341 del 1995, individua le ipotesi di esenzione dall'obbligo del minimale contributivo – inteso anche come obbligo di commisurare la contribuzione ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione. Il fatto che per gli altri settori merceologici non vi sia analoga previsione non significa che sussista una generale libertà delle parti di modulare l'orario di lavoro e la stessa presenza al lavoro così rimodulando anche l'obbligazione contributiva, considerato che questa seconda è svincolata dalla retribuzione effettivamente corrisposta.

C'è una tendenza da parte della giurisprudenza ad orientarsi nel senso già consolidato per il settore edile.

Sono sicuramente ammissibili le causali di assenza se previste dai contratti collettivi di categoria, per le quali comunque incombe sul datore di lavoro l'onere della prova:

- Malattia e infortunio
- Cassa integrazione ordinaria e straordinaria;
- Contratti di solidarietà,
- Permessi e congedi previsti dalla legge (maternità e paternità, permessi di cui alla legge 104 del 1992 e affini;
- Aspettative non retribuite.



2. Contribuzione durante l'aspettativa ed altre assenze non retribuite

La recente sentenza della Corte di Cassazione n. 15120 del 3 giugno 2019 ha stabilito che il datore di lavoro è comunque obbligato al pagamento dei premi INAIL, come pure dei contributi dovuti all'INPS anche nell'ipotesi in cui l'attività lavorativa sia sospesa in relazione ad assenze dovute a ipotesi non previste dalla legge o dagli accordi collettivi applicati. In particolare la contribuzione previdenziale deve essere calcolata sulla base degli emolumenti che sarebbero ordinariamente spettati al dipendente in costanza del rapporto di lavoro, mentre non deve essere preso in considerazione il mancato pagamento della retribuzione relativa a periodi di assenza dal lavoro dei dipendenti dovute a cause diverse da ferie, malattia ed altre ipotesi previste dalla legge e dal contratto collettivo di sospensione dell'attività lavorativa. In altri termini, secondo la Corte di Cassazione **"la contribuzione è dovuta anche nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione concordata della prestazione che costituiscano risultato d un accordo tra le parti derivante da libera scelta del datore di lavoro e non da ipotesi prevista dalla legge o dal contratto collettivo quali malattia, infortunio, aspettativa, permessi, cassa integrazione."** In proposito, è stato dunque escluso che una sospensione consensuale della prestazione che derivi da una libera scelta del datore di lavoro e costituisca il risultato di un accordo tra le parti possa determinare la sospensione dell'obbligazione contributiva.

Ove gli Enti previdenziali ed assistenziali pretendano da un'impresa differenze contributive per le assenze non retribuite incombe al datore di lavoro l'onere di provare la non sussistenza dell'obbligazione contributiva. In altri termini, **affinché un'assenza non retribuita concordata tra le parti benché non prevista dal contratto collettivo possa comportare l'esenzione dall'obbligo contributivo è necessario che sia oggettivamente giustificata e comprovata da idonea documentazione.**

Altrimenti sussiste l'obbligo di versamento dei contributi assicurativi anche in assenza di relativa retribuzione.

Treviso, 5 agosto 2019

Dott. Pasqualino Pannisco