



del 26 Giugno 2015

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Premi di secondo livello 2014: decontribuzione più leggera nel limite dell'1,6% della retribuzione del lavoratore

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarla che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 29 maggio 2015 **il Decreto ministeriale 8 aprile 2015**, in merito alla determinazione, **per l'anno 2014**, della **misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo** previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. In base a quanto stabilito dal decreto, **lo sgravio si applica sulla quota di erogazione** prevista dal contratto collettivo di secondo livello, aziendali o territoriali, **nel limite dell'1,6% della retribuzione contrattuale del lavoratore**. Per accedervi, è necessario in primis che **i predetti accordi collettivi siano sottoscritti dai datori di lavoro** e depositati presso la DTL competente **entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto**. Inoltre, è necessario che **le erogazioni siano legate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa**, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa oppure ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Ad ogni modo, **per la concreta applicazione dello sgravio è necessario attendere le istruzioni da parte dell'INPS** che in ogni caso **dovrà concedere comunque 60 giorni di tempo per l'invio delle domande**. Si ricorda, infine, che **non potranno beneficiare dello sgravio in argomento le aziende che, al momento dell'effettiva fruizione dell'agevolazione, non risulteranno essere in regola con i pagamenti dei contributi ed in genere con le disposizioni in materia di lavoro e sicurezza**.

Premessa

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 29 maggio 2015, **il Decreto ministeriale 8 aprile 2015**, in merito alla determinazione, per l'anno 2014, della **misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo** previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Osserva

In buona sostanza, con il predetto decreto viene fissato **il limite massimo dello sgravio al 1,60% della retribuzione corrisposta al lavoratore.**

Brevemente si rammenta che **il beneficio previdenziale in esame prevede:**

→ uno **sgravio contributivo di 25 punti percentuali per il datore di lavoro** e della **totale esenzione contributiva per il lavoratore**, sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali (contratti di secondo livello), **nella misura massima** (teorica e fissata anno per anno da specifico decreto attuativo) **del 2,25 per cento della retribuzione contrattuale percepita**, da **rideterminarsi in relazione al monitoraggio delle domande e delle risorse finanziarie impegnate**, in sede di conferenza dei servizi tra le Amministrazioni interessate, fermo restando il limite massimo della retribuzione contrattuale, individuato dal comma 67 dell'articolo 1 della Legge n. 247/2007, **nella misura del 5%.**

Peraltro, l'articolo 4, commi 28 e 29 della Legge n. 92/2012 (riforma del mercato del lavoro) tra i numerosi ambiti di operatività, **ha provveduto a:**

- **stabilizzare l'incentivo** in argomento;
- **mantenere**, ai fini della sua operatività, **i criteri e le modalità previsti** dall'articolo 1, commi 67 e 68 (primo periodo) della legge 247/2007;
- **razionalizzare il plafond a disposizione** (650 milioni), attraverso una più puntuale allocazione delle risorse.

Osserva

In buona sostanza, **a decorrere dall'anno 2012**, lo sgravio contributivo previsto sui premi di risultato incerti nel loro ammontare e corresponsione legati ad incrementi di produttività, così come disciplinato in origine dall'articolo 1, commi 67 e 68 della Legge n. 247/2007 **è diventato strutturale e non più sperimentale come per gli anni precedenti.**

Ad ogni modo, per la concreta applicazione dello sgravio **è necessario ora attendere le istruzioni da parte dell'INPS** che in ogni caso **dovrà concedere comunque 60 giorni di tempo per l'invio delle domande.**

La disciplina per l'anno 2014

Fermo restando che il novellato comma 68 dell'articolo 1 della Legge n. 247/2007 prevede uno stanziamento annuo di fondi pari a 650 milioni di euro, **il DM in argomento ha stabilito che**, per l'anno 2014, **detti fondi siano pari a 391 milioni di euro e ripartiti nella seguente misura.**

Ripartizione dei fondi stanziati		Ammontare delle somme
Contrattazione aziendale	62,5%	244 milioni
Contrattazione collettiva	37,5%	147 milioni
Totale	100%	391 milioni

In sintesi, quindi, **sulle somme erogate a titolo premiale erogate nell'anno 2014 spetta:**

- uno **sgravio di 25 punti percentuali sulla contribuzione dovuta dal datore di lavoro**, nonché
- uno sgravio di tutta la contribuzione dovuta a carico lavoratore, **entrambi calcolati su un importo massimo pari all'1,60% dell'imponibile previdenziale dell'anno 2014.**

ESEMPIO

In un'impresa industriale con oltre 50 dipendenti, ad un impiegato con una retribuzione per l'anno 2014 pari a € 39.000,00, è stato corrisposto – nel corso del medesimo anno - un premio di risultato di € 1.000,00.

Ai fini della quantificazione dello sgravio, **dovrà operarsi come segue:**

- **retribuzione annua del lavoratore € 40.000** (comprensivi del premio);
- tetto **dell'erogazione per cui è possibile richiedere lo sgravio** = € 40.000,00 x 1,60% = € 640,00;
- **sgravio a favore dell'azienda** = 25 punti della percentuale a proprio carico (€ 640,00 x 25% = € 160,00 (Tale importo dovrà essere determinato al netto delle eventuali misure compensative previste dall'attuale legislazione);
- **sgravio a favore del lavoratore** = 9,49%, pari all'intera quota a suo carico (€ 640,00 x 9,49% = € 60,74);
- **sgravio complessivo richiesto** = € 220,74 (€ 160,00 azienda e € 60,74 lavoratore).

In ogni caso il decreto prevede che **entro il 28 febbraio 2016**, a seguito dei monitoraggi che l'INPS effettuerà, **potrà essere rideterminato per il 2014 detto limite massimo, entro la soglia del 5% così come stabilito dalla Legge n. 247/2007, articolo 1 comma 67.**

Condizioni per accedere allo sgravio

Con riferimento alle modalità di ammissione allo sgravio, il Decreto prevede all'articolo 4, comma 1 che *"avviene a decorrere dal 60° giorno successivo a quello fissato dall'INPS quale termine unico per la trasmissione delle istanze"*. Ne consegue che, quindi, analogamente a quanto previsto negli scorsi anni, **con apposite istruzioni**, l'INPS dovrà:

- **comunicare la data di inizio, la durata e il termine necessari per l'inoltro delle richieste di sgravio e**
- **fissato tale termine, lo stesso Istituto avrà ulteriori 60 giorni di tempo per provvedere all'ammissione allo sgravio dandone tempestiva comunicazione alle stesse aziende e agli intermediari autorizzati.**

Il Decreto in oggetto, all'articolo 4, disciplina le modalità di ammissione allo sgravio precisando al comma 3 che *"ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'articolo 1, l'INPS – ferma restando l'ammissione di tutte le domande trasmesse, provvede all'eventuale riduzione delle somme richieste da ciascuna azienda e lavoratore, in misura percentuale pari al rapporto tra la quota complessiva eccedente il predetto limite di spesa e il limite di spesa medesimo, dandone tempestiva comunicazione ai richiedenti"*.

ESEMPIO

In altre parole, anche per l'anno 2014, **il Legislatore ha stabilito un criterio di determinazione dello sgravio** che fa venir meno la necessità di ricorrere al cosiddetto "click day", che aveva caratterizzato le richieste per l'anno 2008. Da ciò ne consegue che **tutte le domande che verranno inviate saranno accolte.**

Le caratteristiche della domanda

Per poter essere ammesso allo sgravio, **il datore di lavoro deve presentare apposita domanda all'INPS esclusivamente in via telematica.**

Osserva

A riguardo è bene precisare che **l'INPS non ha ancora comunicato né l'apertura** della procedura per l'invio delle domande **né i termini previsti per detta operazione.**

Tuttavia, in analogia con quanto previsto per lo sgravio dei premi erogati nel 2013, il **decreto prevede che l'istanza**, da trasmettere all'Istituto previdenziale, **deve contenere le seguenti informazioni**:

Informazioni da indicare nella domanda
dati identificativi dell'azienda;
data di sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale;
data di avvenuto deposito del contratto di cui alla lett. b) presso la DTL territorialmente competente;
l'indicazione dell'Ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici;
altre indicazioni eventualmente richieste dall'INPS con le istruzioni che successivamente verranno fornite dall'Istituto.

Va evidenziato che, per accedere allo sgravio contributivo, **i contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello devono presentare le seguenti caratteristiche**:

CONDIZIONI	
Condizioni che danno accesso allo sgravio	Essere sottoscritti dai datori di lavoro e depositati (ove già non lo fossero stati), a cura dei medesimi o delle associazioni a cui aderiscono, presso le Direzioni territoriali del Lavoro, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale . Prevedere erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa , oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

ESEMPIO
Si ritiene quindi che lo sgravio sia applicabile anche ai quei contratti depositati entro il 28 maggio 2015: la norma parla infatti di *"trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto"*. *Poiché il provvedimento è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 29 maggio 2015, i 30 giorni decorrono dalla data del 30 maggio compreso*".

Si ricorda, infine, che **non potranno beneficiare dello sgravio in argomento le aziende che, al momento dell'effettiva fruizione dell'agevolazione, non risulteranno essere in regola con i pagamenti dei contributi ed in genere con le disposizioni in materia di lavoro e sicurezza.**

Cordiali saluti.

Marco Perciballi