

CORSO OPERATORE SOCIO SANITARIO

ASPETTI CONTRATTUALISTICI FISCALI E PREVIDENZIALI


IL CONTRATTO

QUANDO UN'AZIENDA ED UN LAVORATORE SI ACCORDANO PER INIZIARE UN NUOVO RAPPORTO DI LAVORO LA PRIMA COSA CHE FANNO E CHE DEVONO FARE È SOTTOSCRIVERE UN CONTRATTO DI LAVORO. **IL CONTRATTO DI LAVORO** È UN NORMALE CONTRATTO TRA DUE PARTI, AL PARI DI QUALSIASI ALTRO CONTRATTO COMMERCIALE. CI SONO, TUTTAVIA, DELLE PARTICOLARITÀ CHE CARATTERIZZANO IL CONTRATTO DI LAVORO POICHÉ, A DIFFERENZA DI ALTRI SETTORI, IL LAVORO SUBORDINATO È SOGGETTO A NUMEROSE NORME DI LEGGE A CUI LE PARTI NON POSSONO DEROGARE SE NON IN SENSO PIÙ FAVOREVOLE AL LAVORATORE DIPENDENTE. IN QUESTO ARTICOLO CERCHEREMO DI CAPIRE QUALI DEVONO ESSERE GLI ELEMENTI IMMANCABILI ALL'INTERNO DEL CONTRATTO DI LAVORO E QUALI SONO I PRIMI ADEMPIMENTI NECESSARI DOPO CHE UN CONTRATTO DI LAVORO È STATO SOTTOSCRITTO DALLE PARTI.


COSA E' IL CONTRATTO

IL RAPPORTO CHE SI INSTAURA TRA IL **DATORE DI LAVORO** ED IL **LAVORATORE** È, A TUTTI GLI EFFETTI, UN RAPPORTO GIURIDICO CHE VIENE REGOLATO DA UN CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.

IL CONTRATTO DI LAVORO È, DUNQUE, L'ACCORDO TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE CON CUI IL PRIMO SI IMPEGNA, TRA LE ALTRE COSE, A RICONOSCERE AL LAVORATORE UN CERTO STIPENDIO MENSILE E IL DIPENDENTE SI IMPEGNA, TRA LE ALTRE COSE, A SVOLGERE LA PRESTAZIONE DI LAVORO CHE È PREVISTA NEL CONTRATTO NEI TEMPI E NEI LUOGHI PREVISTI NEL CONTRATTO STESSO.

 BISOGNA PERÒ CONSIDERARE CHE LE **PARTI DEL RAPPORTO DI LAVORO** NON SONO DEL TUTTO LIBERE DI REGOLARE IL RAPPORTO A LORO PIACIMENTO. CI SONO, INFATTI, UNA SERIE DI DIRITTI E DI TUTELE PREVISTE DALLA LEGGE O DAL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO CHE NON POSSONO ESSERE DEROGATE NEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.

POSSIAMO DUNQUE AFFERMARE CHE IL RAPPORTO DI LAVORO È REGOLATO IN PRIMIS DALLA LEGGE E DALLA COSTITUZIONE, IN SECONDO LUOGO DAL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO RELATIVO AL SETTORE CUI SI RIFERISCE IL RAPPORTO E INFINE DAL **CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO** SOTTOSCRITTO DALL'AZIENDA E DAL DIPENDENTE.

 FACCIAMO UN ESEMPIO. LA LEGGE (D. LGS. N. 66/2003) PREVEDE CHE IL LAVORATORE DIPENDENTE HA DIRITTO AD UN PERIODO DI FERIE ANNUE RETRIBUITE PARI ALMENO A 4 SETTIMANE L'ANNO.

IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO E IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO POSSONO CERTAMENTE REGOLAMENTARE LE FERIE DEL LAVORATORE, MA SOLO CONCEDENDOGLI UN NUMERO DI GIORNI DI FERIE MAGGIORI DI QUELLE PREVISTE DALLA LEGGE.

.....



COSA DEVE CONTENERE IL CONTRATTO DI LAVORO

LA DENOMINAZIONE DELL'AZIENDA O IL NOME E COGNOME DELLA PERSONA FISICA DATORE DI LAVORO, INDICANDO ANCHE IL CODICE FISCALE E/O PARTITA IVA, LA SEDE LEGALE DELL'AZIENDA;

NOME, COGNOME, DATA DI NASCITA, INDIRIZZO DI RESIDENZA, CODICE FISCALE DEL LAVORATORE;


SE IL CONTRATTO DI LAVORO È A TEMPO INDETERMINATO O A TEMPO DETERMINATO E, IN QUESTO SECONDO CASO, SE IL TERMINE DI DURATA DEL CONTRATTO SUPERA I DODICI MESI DEVONO ESSERE INDICATE LE COSIDDETTE CAUSALI (ART. 19 D. LGS. N. 81/2015 COME MODIFICATO DAL DECRETO DIGNITÀ) CHE RENDONO NECESSARIA L'APPOSIZIONE DEL TERMINE;


LA DATA DI EFFICACIA DEL CONTRATTO DI LAVORO, CHE PUÒ COINCIDERE CON LA DATA IN CUI IL CONTRATTO VIENE SOTTOSCRITTO OPPURE PUÒ ESSERE ANCHE UNA DATA SUCCESSIVA;



COSA DEVE CONTENERE IL CONTRATTO DI LAVORO


L'ORARIO DI LAVORO, OVVERO QUANDO IL DIPENDENTE DEVE RECARSÌ NELLA SEDE DI LAVORO PER SVOLGERE LA PRESTAZIONE DI LAVORO. L'ORARIO NORMALE DI LAVORO È FISSATO DALLA LEGGE IN 40 ORE SETTIMANALI MA SPESSO I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO PREVEDONO UN ORARIO DIVERSO. NELL'INDICAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DEVE ESSERE SPECIFICATO SIA IL NUMERO DI ORE DI LAVORO SETTIMANALE RICHIESTE AL DIPENDENTE SIA LA LORO COLLOCAZIONE ORARIA E GIORNALIERA ALL'INTERNO DELLA SETTIMANA (AD ES. 40 ORE SETTIMANALI, DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ DALLE ORE 8 ALLE ORE 13 E DALLE ORE 14 ALLE ORE 17);


 LA **SEDE DI LAVORO**, CHE DI SOLITO COINCIDE CON LA SEDE DELL'AZIENDA, IN CUI IL DIPENDENTE DEVE RECARSÌ PER SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO. QUANDO IL DATORE DI LAVORO POSSIEDE DIVERSE UNITÀ PRODUTTIVE QUESTA INDICAZIONE È PARTICOLARMENTE NECESSARIA;

 LA **CATEGORIA ED IL LIVELLO DI INQUADRAMENTO** DEL DIPENDENTE. CON IL TERMINE CATEGORIA SI DISTINGUE TRA DIRIGENTI, QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI. IL LIVELLO DI INQUADRAMENTO È UNA INFORMAZIONE PRESENTE ALL'INTERNO DELLA SEZIONE "CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE" PRESENTE NEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO. I LIVELLI DIPENDONO ESSENZIALMENTE DALLA NATURA DELLE MANSIONI AFFIDATE AL DIPENDENTE (IN PARTICOLARE SI DIFFERENZIANO A SECONDA CHE LE MANSIONI SIANO DI CONCETTO OPPURE SOLO ESECUTIVE) E DAL GRADO DI AUTONOMIA AFFIDATO AL DIPENDENTE STESSO

 **CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO APPLICATO AL RAPPORTO DI LAVORO**

DI SOLITO SI SCEGLIE IL CONTRATTO DI LAVORO O SULLA BASE DEL SETTORE DI RIFERIMENTO IN CUI OPERA IL DATORE DI LAVORO, OPPURE SULLA BASE DELL'AFFILIAZIONE DEL DATORE DI LAVORO. PRENDIAMO AD ESEMPIO UN ALBERGO. NEL SETTORE TURISMO I DUE PRINCIPALI CCNL SONO QUELLO FIRMATO DA FEDERTURISMO – CONFINDUSTRIA E QUELLO FIRMATO DA FEDERALBERGHI – CONFCOMMERCIO. IL CCNL APPLICATO VERRÀ SCELTO MOLTO PROBABILMENTE IN BASE ALL'ASSOCIAZIONE DI IMPRESE A CUI ADERISCE L'ALBERGO

 LE **MANSIONI** AFFIDATE AL DIPENDENTE, OSSIA, LE ATTIVITÀ CONCRETE PER LE QUALI VIENE ASSUNTO (AD ES. MANSIONI DI SEGRETARIA, DI CASSIERE, DI IMPIEGATO AMMINISTRATIVO, ETC.). LE MANSIONI VENGONO SPESSO ILLUSTRATE IN DETTAGLIO IN UN DOCUMENTO ALLEGATO AL CONTRATTO DI LAVORO CHE VIENE DENOMINATO MANSIONARIO OPPURE NEL CORPO DEL CONTRATTO STESSO;

 LA **RETRIBUZIONE** EROGATA AL DIPENDENTE. DA QUESTO PUNTO DI VISTA L'AZIENDA POTREBBE RICONOSCERE AL DIPENDENTE IL MINIMO CONTRATTUALE PREVISTO DAL CCNL APPLICATO PER UN DIPENDENTE DI QUELLA CATEGORIA E LIVELLO DI INQUADRAMENTO OPPURE PUÒ RICONOSCERE UN TRATTAMENTO ECONOMICO MAGGIORE, EROGANDO, OLTRE AI MINIMI, ANCHE UN COSIDDETTO SUPERMINIMO INDIVIDUALE;

IL NUMERO DI MENSILITÀ CHE VERRANNO PAGATE AL DIPENDENTE. QUESTA INDICAZIONE DIPENDE ESSENZIALMENTE DAL CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO. ALCUNI CCNL PREVEDONO CHE IL LAVORATORE ABBAIA DIRITTO AD UN NUMERO DI MENSILITÀ PARI A 13 ED ALTRI A 14;

L'EVENTUALE **PERIODO DI PROVA** APPOSTO AL CONTRATTO DI LAVORO. IL PERIODO DI PROVA È UN PERIODO INIZIALE DEL RAPPORTO DI LAVORO CHE HA LA FUNZIONE DI CONSENTIRE AD ENTRAMBE LE PARTI DI CONOSCERSI E DI CAPIRE SE SONO REALMENTE INTERESSATE AD INSTAURARE UNO STABILE RAPPORTO LAVORATIVO. IL PERIODO DI PROVA PUÒ DURARE PER UN PERIODO MASSIMO INDICATO NEL CCNL APPLICATO AL RAPPORTO DI LAVORO E DURANTE QUESTA FASE INIZIALE ENTRAMBE LE PARTI POSSONO RECEDERE DAL RAPPORTO (E DUNQUE L'AZIENDA PUÒ LICENZIARE IL DIPENDENTE E QUEST'ULTIMO PUÒ DIMETTERSI) IN TRONCO,

SENZA MOTIVAZIONI E SENZA IL RISPETTO DEL PERIODO DI PREAVVISO CHE DI NORMA LE PARTI DEVONO RISPETTARE PER SGANCIARSI DAL RAPPORTO DI LAVORO

IL PERIODO DI PROVA

L'EVENTUALE **PERIODO DI PROVA** APPOSTO AL CONTRATTO DI LAVORO. IL PERIODO DI PROVA È UN PERIODO INIZIALE DEL RAPPORTO DI LAVORO CHE HA LA FUNZIONE DI CONSENTIRE AD ENTRAMBE LE PARTI DI CONOSCERSI E DI CAPIRE SE SONO REALMENTE INTERESSATE AD INSTAURARE UNO STABILE RAPPORTO LAVORATIVO. IL PERIODO DI PROVA PUÒ DURARE PER UN PERIODO MASSIMO INDICATO NEL CCNL APPLICATO AL RAPPORTO DI LAVORO E DURANTE QUESTA FASE INIZIALE ENTRAMBE LE PARTI POSSONO RECEDERE DAL RAPPORTO (E DUNQUE L'AZIENDA PUÒ LICENZIARE IL DIPENDENTE E QUEST'ULTIMO PUÒ DIMETTERSI) IN TRONCO, SENZA MOTIVAZIONI E SENZA IL RISPETTO DEL PERIODO DI PREAVVISO CHE DI NORMA LE PARTI DEVONO RISPETTARE PER SGANCIARSI DAL RAPPORTO DI LAVORO;

L'EVENTUALE **PATTO DI NON CONCORRENZA**. LE PARTI POSSONO DECIDERE DI INSERIRE NEL CONTRATTO DI LAVORO UNA CLAUSOLA O UN PATTO A LATERE CON CUI IL DIPENDENTE SI IMPEGNA A NON SVOLGERE ATTIVITÀ IN CONCORRENZA DEL DATORE DI LAVORO ANCHE DOPO LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO. SI TENGA CONTO CHE, IN BASE ALLA LEGGE [3] UN SIMILE ACCORDO È LEGITTIMO SOLO SE: (I) IL PATTO DI NON CONCORRENZA HA UNA DURATA MASSIMA DI TRE ANNI PER I DIPENDENTI E 5 ANNI PER I DIRIGENTI A PARTIRE DALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO; (II) IL PATTO DI NON CONCORRENZA HA UN OGGETTO DELIMITATO E NON IMPEDISCE AL DIPENDENTE DI FATTO DI SVOLGERE QUALSIASI ATTIVITÀ DOPO LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO; (III) IL PATTO DI NON CONCORRENZA HA UNA ESTENSIONE GEOGRAFICA LIMITATA E COMUNQUE

INDICATA ESPRESSAMENTE NEL PATTO STESSO; (IV) L'ACCORDO DEVE PREVEDERE UNO SPECIFICO CORRISPETTIVO EROGATO AL DIPENDENTE PER COMPENSARE LA RINUNCIA ALLA QUALE SI IMPEGNA. L'ENTITÀ DEL CORRISPETTIVO DEVE ESSERE VALUTATA A SECONDA DELL'ESTENSIONE DEL PERIMETRO DEL PATTO STESSO. PIÙ IL PATTO È VINCOLANTE ED ESTESO NELLO SPAZIO E NELL'OGGETTO, PIÙ IL CORRISPETTIVO DEVE ESSERE CORPOSO.



IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

SOLITAMENTE, RIMANDA PER TUTTO QUANTO NON SPECIFICAMENTE INDICATO NELL'ACCORDO STESSO AL CCNL APPLICATO AL RAPPORTO DI LAVORO NEL QUALE SI TROVA LA DISCIPLINA DI IMPORTANTI ISTITUTI COME:

- LA MALATTIA, L'INFORTUNIO SUL LAVORO ED IL RELATIVO PERIODO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO;
- IL NUMERO DI MENSILITÀ ATTRAVERSO LE QUALI DEVE ESSERE EROGATA LA RETRIBUZIONE;
- L'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO;
- I DIRITTI SINDACALI;
- LA DURATA MASSIMA DEL PATTO DI PROVA;
- IL PERIODO DI PREAVVISO IN CASO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI;
- LA DISCIPLINA DELLE FERIE, DEI PERMESSI E DELLE EX FESTIVITÀ.



COSA FARE DOPO CHE E' STATO FIRMATO IL CONTRATTO DI LAVORO

LA PRIMA COSA DA FARE DOPO CHE È STATO ASSUNTO UN DIPENDENTE È EFFETTUARE LE COSIDDETE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE. SI TRATTA DELLA COMPILAZIONE DI UN MODELLO, DETTO UNILAV, CON CUI SI COMUNICA L'ASSUNZIONE DEL DIPENDENTE, LE CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO, IL CCNL APPLICATO, ETC.

A PARTIRE DAL 2018 È STATO INTRODOTTO L'OBBLIGO DI PRESENTARE TALI COMUNICAZIONI PER VIA TELEMATICA.

IL SISTEMA INFORMATICO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE CONSENTE AI DATORI DI LAVORO DI INVIARE LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE DI INSTAURAZIONE, TRASFORMAZIONE, PROROGA E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN UN'UNICA SOLUZIONE A DIVERSI SOGGETTI:

- ANPAL – AGENZIA NAZIONALE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO;
- INPS;
- INAIL;

AGLI ALTRI ENTI PREVIDENZIALI SOSTITUTIVI O ESCLUSIVI E AGLI UFFICI TERRITORIALI DI GOVERNO

I SOGGETTI OBBLIGATI A PRESENTARE LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE PER VIA TELEMATICA SONO:

- I DATORI DI LAVORO PRIVATI;
- LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI;
- GLI ENTI PUBBLICI ECONOMICI;


LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE.


 **I SOGGETTI OBBLIGATI SI POSSONO AVVALERE DEI SEGUENTI INTERMEDIARI ABILITATI ALL'INVIO:**

- CONSULENTI DEL LAVORO;
- AVVOCATI E PROCURATORI LEGALI;
- DOTTORI COMMERCIALISTI;
- RAGIONIERI;
- PERITI COMMERCIALI;
- ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA;
- ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA DEI DATORI DI LAVORO AGRICOLI;
- SOGGETTI AUTORIZZATI ALL'ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE;
- PROMOTORI DI TIROCINI CONSORZI E GRUPPI DI IMPRESE;
- SERVIZI COMPETENTI CHE INSERISCONO D'UFFICIO LA COMUNICAZIONE;
- PERITI AGRARI E AGROTECNICI.

 **COSA E' LA PREVIDENZA**

MA COSA SIGNIFICA DAVVERO PARLARE DI PREVIDENZA? INNANZITUTTO, FARE UNA CORRETTA INFORMAZIONE SU COSA INDICHI L'AGGETTIVO "PREVIDENZIALE": NELLA SUA ACCEZIONE PIÙ AMPIA, INFATTI, IL TERMINE PREVIDENZA COMPRENDE IN REALTÀ TUTTE LE ATTIVITÀ POSTE A TUTELA DEI RISCHI E DEI BISOGNI DELLA VITA UMANA (INFORTUNI, INVALIDITÀ, PERDITA DEL LAVORO O DELLA CASA, SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA, MA ANCHE INVECCHIARE E NON RIUSCIRE PIÙ A GENERARE REDDITO O, NEL PEGGIORE DEI CASI, A ESSERE AUTOSUFFICIENTI). PROPRIO PER QUESTA RAGIONE, L'AGGETTIVO PREVIDENZIALE È SOLITAMENTE UTILIZZATO CON RIFERIMENTO ALL'INTERO SISTEMA PENSIONISTICO E, IN PARTICOLAR MODO, ALLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE EROGATE A FRONTE DEL VERSAMENTO DA PARTE DEL LAVORATORE DEI COSIDDETTI "CONTRIBUTI".

 IN ITALIA, TUTTI I LAVORATORI - AUTONOMI, DIPENDENTI O PARASUBORDINATI - HANNO INFATTI PER LEGGE L'OBBLIGO DI ASSICURARSI AL FINE DI DOTARSI SPECIFICHE COPERTURE PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI PER INVALIDITÀ, VECCHIAIA E SUPERSTITI (DA CUI, L'ACRONIMO IVS CON È SPESSO DEFINITO IL SISTEMA): IL VERSAMENTO PERIODICO DI UNA CERTA QUOTA DELLA RETRIBUZIONE O DEI COMPENSI MATURATI AL PROPRIO ENTE PENSIONISTICO DI RIFERIMENTO IMPLICA CIOÈ IL SUCCESSIVO ACCESSO AI SERVIZI DI PREVIDENZA SOCIALE COSÌ COME PREVISTI DALLA LEGISLAZIONE. IN ALTRI TERMINI, IL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI È ESSENZIALE PER ACQUISIRE O CONSERVARE IL DIRITTO ALLA RISCOSSIONE DELLA PENSIONE AL TERMINE DELLA PROPRIA CARRIERA PROFESSIONALE (SECONDO I REQUISITI PREVISTI DALLA LEGGE). ATTENZIONE! ULTERIORI PRESTAZIONI POSSONO PERÒ ESSERE OFFERTE ANCHE NEL CORSO DELLA PROPRIA VITA LAVORATIVA AL VERIFICARSI DI PARTICOLARI CONDIZIONI: AD ESEMPIO, ALLO SCOPO DI SALVAGUARDARE IL REDDITO A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI DIMINUZIONE DELLA PROPRIA CAPACITÀ CONTRIBUTIVA O, ANCORA, AL VERIFICARSI DI ALTRI EVENTI CHE RENDANO NECESSARIO IL SOSTEGNO AL REDDITO FAMILIARE.

 IN ALTRE PAROLE, IL SISTEMA PENSIONISTICO ITALIANO NON SI LIMITA A GARANTIRE PROTEZIONI E SOSTEGNO ECONOMICO AI LAVORATORI E ALLE LORO FAMIGLIE NEL CORSO DELLA VECCHIAIA E NEI CASI DI INVALIDITÀ E PREMORIENZA, MA FORNISCE INOLTRE ASSISTENZA E MEZZI DI SOSTENTAMENTO ANCHE A COLORO CHE, PUR NON AVENDO MATURATO I REQUISITI STRETTAMENTE NECESSARI A UNA PRESTAZIONE PREVIDENZIALE, SI TROVANO IN CONDIZIONI REDDITUALI O SOCIO-ECONOMICHE DI PARTICOLARI DIFFICOLTÀ. IN QUESTO SENSO, L'AGGETTIVO PREVIDENZIALE PUÒ DUNQUE INFINE ASSUMERE UNA CONNOTAZIONE PARTICOLARMENTE STRINGENTE: SONO CIOÈ PREVIDENZIALI LE PRESTAZIONI EFFETTIVAMENTE SOSTENUTE DAL VERSAMENTO DI CONTRIBUTI COSÌ COME PREVISTO DAI REQUISITI NECESSARI PER AVERNE ACCESSO, MENTRE SI DICONO

ASSISTENZIALI LE PRESTAZIONI ECONOMICHE O SOCIO-ECONOMICHE NON DIRETTAMENTE FINANZIATE DAI CONTRIBUTI DEI LAVORATORI, MA COMUNQUE EROGATE A SOSTEGNO DI CITTADINI SPROVVISTI DI REDDITO O CHE SI TROVINO IN SITUAZIONI PARTICOLARI DI DIFFICOLTÀ. ANCHE IN QUESTO CASO, L'ACCESSO ALLA PRESTAZIONE RICHIEDERÀ DEGLI SPECIFICI REQUISITI, MA NON NECESSARIAMENTE DI TIPO CONTRIBUTIVO.

 FINO AL 2011, IL SISTEMA PREVIDENZIALE DELLO STATO ITALIANO ERA ARTICOLATO CON:

- UN POLO PER LA GESTIONE DELLA PREVIDENZA STRUTTURATO CON NUMEROSE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DETTI ANCHE **ENTI PREVIDENZIALI**.
- UN POLO A PRESIDIO DELLA TUTELA PER GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI, INCENTRATO SULL'**INAIL** (ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO);

➤ *****

DIRITTO ALLA PREVIDENZA

PER DIRITTO DELLA PREVIDENZA SOCIALE O DIRITTO DELLA PREVIDENZA E DELLA SICUREZZA SOCIALE SI INTENDE LA BRANCA DEL DIRITTO PUBBLICO CHE NORMA LE MODALITÀ CON CUI UNO STATO ATTUA LA TUTELA DEI CITTADINI IN CONDIZIONI DI BISOGNO.

DAL LATO DEL FINANZIAMENTO REGOLA L'ENTITÀ E LE MODALITÀ DI PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI. IN DEFINITIVA IL DIRITTO DELLA PREVIDENZA

SOCIALE REGOLA I SISTEMI PENSIONISTICI PUBBLICI ED I SISTEMI PENSIONISTICI PRIVATI.

I CONTRIBUTI


IL CONTRIBUTO PREVIDENZIALE È UN VERSAMENTO DI DENARO EFFETTUATO DA UN LAVORATORE (DIPENDENTE O LIBERO PROFESSIONISTA) AFFICHÉ POSSA BENEFICIARE DI UNA PENSIONE IN CASO DI INVALIDITÀ, NON ABILITÀ, VECCHIAIA O MORTE.

IL CONTRIBUTO HA ANCHE LA FUNZIONE DI COPERTURA ASSICURATIVA DEL LAVORATORE QUALORA SI VERIFICHINO UN EVENTO CHE GLI IMPEDISCA IL NORMALE E PIENO SVOLGIMENTO DELLA PROPRIA MANSIONE

IL CONTRIBUTO, COME VIENE CALCOLATO

LA SOMMA VIENE CALCOLATA SULLO STIPENDIO LORDO DEL LAVORATORE DIVISI IN QUESTO MODO: DUE TERZI DAL LAVORATORE E PER UN TERZI DAL DATORE DI LAVORO.

IN RIFERIMENTO AL PAGAMENTO DI TALE CONTRIBUTO VA SOTTOLINEATO CHE QUESTO SPETTA SIA AL LAVORATORE (PER DUE TERZI DEL TOTALE) CHE AL DATORE DI LAVORO (PER UN TERZO DEL TOTALE).

 I **CONTRIBUTI** RAPPRESENTANO LE QUOTE DELLA RETRIBUZIONE (NEL CASO DI RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO) O DEL REDDITO DI LAVORO (NEL CASO

DEL LAVORO AUTONOMO, IN COLLABORAZIONE O ASSOCIATO) DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI PREVISTE DALLA LEGGE.

IL LORO VERSAMENTO È, DI NORMA, OBBLIGATORIO: L'ONERE CONTRIBUTIVO SORGE GENERALMENTE ALL'AVVIO DI UNA QUALUNQUE ATTIVITÀ LAVORATIVA, OVVERO AL VERIFICARSI DELLE ULTERIORI CONDIZIONI PREVISTE DALLA LEGGE. LA LORO RISCOSSIONE, UNITAMENTE ALL'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI ED AL CONTROLLO DELLA CORRETTA APPLICAZIONE DELLE NORME, È AFFIDATA AGLI ENTI DI PREVIDENZA.



I CONTRIBUTI SI POSSONO CLASSIFICARE IN DUE DIFFERENTI TIPOLOGIE:

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI: VERSAMENTI OBBLIGATORI EFFETTUATI DAL DATORE DI LAVORO NEI CONFRONTI DELL'ENTE PREVIDENZIALE (**INPS** PER SETTORE PRIVATO; **INPDAP** PER SETTORE PUBBLICO) AL FINE DI OTTENERE LA PRESTAZIONE PENSIONISTICA;

CONTRIBUTI ASSISTENZIALI: VERSAMENTI EFFETTUATI ALL'INPS O ALL'INAIL, AL FINE DI OTTENERE UNA COPERTURA DEI RISCHI LEGATI AGLI INFORTUNI E ALLE MALATTIE PROFESSIONALI, ALL'INVALIDITÀ, MALATTIA.



L'INSTAURAZIONE DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO, DETERMINA AUTOMATICAMENTE L'INSORGENZA DEL CORRISPONDENTE RAPPORTO CONTRIBUTIVO – ASSICURATIVO.

NELLO SPECIFICO, L'ONERE CONTRIBUTIVO INCOMBE SIA SUL LAVORATORE (MEDIANTE UNA TRATTENUTA EFFETTUATA SULLA RETRIBUZIONE LORDA MENSILE) SIA SUL DATORE DI LAVORO. TUTTAVIA, L'OBBLIGO DI PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI È GRAVANTE ESCLUSIVAMENTE SUL DATORE DI LAVORO, IL QUALE È TENUTO A

VERSARE LE TRATTENUTE ALL'ENTE PREVIDENZIALE – ASSISTENZIALE.


IL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DEVE ESSERE EFFETTUATO ENTRO IL GIORNO 16 DEL MESE SUCCESSIVO A QUELLO IN CUI È SCADUTO L'ULTIMO PERIODO DI PAGA: IL DATORE DI LAVORO È INFATTI SIA CIVILMENTE SIA PENALMENTE RESPONSABILE DELL'OBBLIGO DI TALE VERSAMENTO.

IL LAVORATORE PUÒ IN OGNI CASO VERIFICARE L'AVVENUTO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI: O TRAMITE L'ATTESTAZIONE CHE VIENE RILASCIATA ANNUALMENTE DAI DATORI DI LAVORO, OPPURE INOLTRANDO LA RICHIESTA DELL'ESTRATTO CONTRIBUTIVO DIRETTAMENTE ALL'ENTE PREVIDENZIALE.

SOGGETTI OBBLIGATI ALLA CONTRIBUZIONE


OBBLIGATO AL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PER I RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO È, IN VIA GENERALE, IL DATORE DI LAVORO (ART. 2115 C.C.).

ANCHE NEI CASI IN CUI L'ONERE CONTRIBUTIVO È RIPARTITO TRA IL DATORE E IL PRESTATORE (AD ESEMPIO PER LA PENSIONE DI ANZIANITÀ), LA QUOTA DI COMPETENZA DI QUEST'ULTIMO VIENE UGUALMENTE VERSATA DAL DATORE, IL QUALE TRATTIENE LA SOMMA CORRISPONDENTE DALLA RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE, RESTANDO COSÌ L'UNICO RESPONSABILE NEI CONFRONTI DEGLI ENTI PREVIDENZIALI.

 SONO INVECE INTERAMENTE A CARICO DEL PRESTATORE I CONTRIBUTI DOVUTI PER LE ATTIVITÀ DI LAVORO AUTONOMO.

PER LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE, PER IL LAVORO A PROGETTO, PER LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI (SOLO SE IL REDDITO SUPERA UN CERTO IMPORTO) E PER GLI ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE, L'OBBLIGO CONTRIBUTIVO GRAVA PER UNA QUOTA SUI COMMITTENTI (I QUALI RESTANO


COMUNQUE RESPONSABILI DEL VERSAMENTO), E PER LA PARTE RESTANTE SUGLI STESSI LAVORATORI.

 **SONO INVECE INTERAMENTE A CARICO DEL PRESTATORE I CONTRIBUTI DOVUTI PER LE ATTIVITÀ DI LAVORO AUTONOMO.**

PER LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE, PER IL LAVORO A PROGETTO, PER LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI (SOLO SE IL REDDITO SUPERA UN CERTO IMPORTO) E PER GLI ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE, L'OBBLIGO CONTRIBUTIVO GRAVA PER UNA QUOTA SUI COMMITTENTI (I QUALI RESTANO COMUNQUE RESPONSABILI DEL VERSAMENTO), E PER LA PARTE RESTANTE SUGLI STESSI LAVORATORI.

SONO INVECE INTERAMENTE A CARICO DEL PRESTATORE I CONTRIBUTI DOVUTI PER LE ATTIVITÀ DI LAVORO AUTONOMO.

PER LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE, PER IL LAVORO A PROGETTO, PER LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI (SOLO SE IL REDDITO SUPERA UN CERTO IMPORTO) E PER GLI ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE, L'OBBLIGO CONTRIBUTIVO GRAVA PER UNA QUOTA SUI COMMITTENTI (I QUALI RESTANO COMUNQUE RESPONSABILI DEL VERSAMENTO), E PER LA PARTE RESTANTE SUGLI STESSI LAVORATORI.


 **SONO TENUTE AL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PER I SOCI LAVORATORI ANCHE LE SOCIETÀ COOPERATIVE.**

PER I LAVORATORI COMUNITARI VALE IL PRINCIPIO DELLA COMPLETA EQUIPARAZIONE RISPETTO A QUELLI RESIDENTI, ESSENDO PERALTRO RICONOSCIUTA LA POSSIBILITÀ DI FAR VALERE IN QUALSIASI STATO COMUNITARIO L'ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA CONSEGUITA IN UNO DEGLI STATI MEMBRI.


I CONTRIBUTI DEVONO ESSERE PAGATI ANCHE PER I LAVORATORI STRANIERI, CON

LA POSSIBILITÀ DEL CUMULO DEI PERIODI CONTRIBUTIVI NEI DUE STATI, SULLA BASE DI APPOSITE CONVENZIONI INTERNAZIONALI.

A FAVORE DEI LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO, IN PAESI EXTRACOMUNITARI CON I QUALI NON SUSSISTANO APPOSITE CONVENZIONI, IL LEGISLATORE ITALIANO, IN DEROGA AL PRINCIPIO DI TERRITORIALITÀ, HA STABILITO L'ISCRIZIONE OBBLIGATORIA ALLE GESTIONI PREVIDENZIALI ITALIANE, SULLA BASE DI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUALMENTE FISSATI CON DECRETO MINISTERIALE E RAPPORATI AI MINIMI PREVISTI DAI CONTRATTI COLLETTIVI STIPULATI DAI SINDACATI MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVI SUL PIANO NAZIONALE (LEGGE

 PER I RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO, LA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA ASSOGGETTARE A CONTRIBUTI RINVIÀ ALLA NOZIONE DI REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE VALIDA AI FINI FISCALI (ART. 6 D. LGS 314/1997); IN ESSA RIENTRANO DUNQUE "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", AL LORDO DI QUALSIASI CONTRIBUTO O TRATTENUTA.

ALLA DETERMINAZIONE DEGLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE DA CONSIDERARE AI FINI PREVIDENZIALI CONCORRE INOLTRE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE ED AZIENDALE: SECONDO QUANTO STABILITO DALLA LEGGE 402/1998, È L'ACCORDO COLLETTIVO (SIA ESSO NAZIONALE O AZIENDALE) A REGOLARE L'EFFICACIA SUGLI ISTITUTI INDIRETTI DELLE VOCI CONTRATTUALI AGGIUNTIVE RISPETTO A QUELLE LEGISLATIVAMENTE DISCIPLINATE.

 LA LEGGE N. 389/1989 FISSA INOLTRE UN MINIMALE CONTRIBUTIVO: LA RETRIBUZIONE DA ASSUMERE COME BASE PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI NON PUÒ ESSERE INFERIORE ALL'IMPORTO DELLE RETRIBUZIONI STABILITO DA LEGGI,

REGOLAMENTI, CONTRATTI COLLETTIVI STIPULATI DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVE SUL PIANO NAZIONALE, OVVERO DA ACCORDI COLLETTIVI ANCHE AZIENDALI O DA CONTRATTI INDIVIDUALI, QUALORA NE DERIVI UNA RETRIBUZIONE DI IMPORTO SUPERIORE A QUELLO PREVISTO DAL CONTRATTO COLLETTIVO.

VALE IN QUESTO AMBITO IL PRINCIPIO DI COMPETENZA: LA BASE IMPONIBILE VIENE CALCOLATA IN RIFERIMENTO ALLA RETRIBUZIONE DOVUTA, SEBBENE NON ANCORA CORRISPOSTA. OLTRE ALLE COMPONENTI NON RIENTRANTI NELLA DEFINIZIONE DI REDDITO DA LAVORO AI FINI FISCALI, RESTANO ESCLUSE DAL CALCOLO DELLA BASE IMPONIBILE ALCUNE VOCI TASSATIVAMENTE STABILITE AI SOLI FINI PREVIDENZIALI (ES. PREMI DI RISULTATO O DI PRODUTTIVITÀ, SOMME CORRISPOSTE A TITOLO DI TFR, INCENTIVI ALL'ESODO, TRATTAMENTI FAMILIARI, ECC...).

LA RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE DIPENDENTE

IL SOGGETTO CHE PRESTA L'ATTIVITÀ DI LAVORO DIPENDENTE VIENE RETRIBUITO DAL DATORE DI LAVORO, SULLA BASE DI UN **CONTRATTO DI LAVORO**.

LE **RETRIBUZIONI** SONO COSTITUITE DAL COMPENSO DEL LAVORATORE E COMPRENDONO TUTTE LE SOMME E I VALORI (ANCHE IN NATURA) PERCEPITI, A QUALUNQUE TITOLO.

LA FISCALITA'

I **REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE** COMPRENDONO LE RETRIBUZIONI PERCEPITE IN DIPENDENZA DI UN **RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**, LE PENSIONI E GLI ASSEGNI AD ESSE EQUIPARATE.

VI RIENTRANO INOLTRE I REDDITI ASSIMILATI, CHE PUR NON PRESENTANDO LE CARATTERISTICHE PROPRIE DEL LAVORO DIPENDENTE SONO ASSOGGETTATI ALLO STESSO REGIME FISCALE.

LA TASSAZIONE DEI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE AVVIENE ATTRAVERSO L'APPLICAZIONE DI RITENUTE ALLA FONTE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO.



TASSAZIONE DEI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE

LE **RETRIBUZIONI** EROGATE IN ITALIA PERCEPITE DAI LAVORATORI IVI RESIDENTI FISCALMENTE SONO TASSATE SECONDO IL **PRINCIPIO DI CASSA**.

INFATTI, I REDDITI DA LAVORO SONO IMPONIBILI AL MOMENTO DELLA LORO PERCEZIONE.

LA PERCEZIONE DEI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE È INDIVIDUATA ATTRAVERSO LA **CERTIFICAZIONE UNICA**. SI TRATTA DI UN MODELLO CERTIFICATIVO CHE IL DATORE DI LAVORO È OBBLIGATO A RILASCIARE AL LAVORATORE DIPENDENTE ENTRO LA FINE DEL MESE DI MARZO.

NELLA CERTIFICAZIONE IL DATORE DI LAVORO È OBBLIGATO AD INDICARE IL **REDDITO EROGATO** (PER CASSA) AL LAVORATORE DIPENDENTE E LE **RITENUTE FISCALI** APPLICATE.

QUESTO DOCUMENTO È DI FONDAMENTALE IMPORTANZA ED È QUELLO IN BASE AL QUALE SI BASA LA TASSAZIONE DEI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE

VEDIAMO ADESSO DI RIEPILOGARE LE CARATTERISTICHE DEI **REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE** E LE RELATIVE MODALITÀ DI **TASSAZIONE** AI FINI DELLE IMPOSTE SUI REDDITI (IRPEF).

IL SOGGETTO CHE PRESTA L'ATTIVITÀ DI LAVORO DIPENDENTE VIENE RETRIBUITO DAL DATORE DI LAVORO, SULLA BASE DI UN **CONTRATTO DI LAVORO**.

LE **RETRIBUZIONI** SONO COSTITUITE DAL COMPENSO DEL LAVORATORE E COMPREDONO TUTTE LE SOMME E I VALORI (ANCHE IN NATURA) PERCEPITI, A QUALUNQUE TITOLO.



TASSAZIONE DEI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE: PROCEDURA

IL SISTEMA DI TASSAZIONE ORDINARIO DEI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE SI APPLICA ATTRAVERSO LE ALIQUOTE PROGRESSIVE IRPEF, E SUCCESSIVAMENTE ATTRIBUENDO LE DETRAZIONI SPETTANTI (DETRAZIONI PER LAVORO DIPENDENTE E PER FAMILIARI A CARICO).

QUESTA PROCEDURA AVVIENE SIA ALL'ATTO DELLA CORRESPONSIONE PERIODICA, SIA IN SEDE DI CONGUAGLIO DI FINE ANNO O DI **FINE RAPPORTO**.

QUESTE REGOLE IMPOSITIVE VALGONO SIA PER LE RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI A **TEMPO INDETERMINATO** CHE PER QUELLE DEI **LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO** (ES. LAVORATORI STAGIONALI, BORSISTI ECC).

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (abbreviato **CCNL**) è, nel diritto del lavoro italiano, un tipo di contratto di lavoro stipulato a livello nazionale tra le organizzazioni rappresentanti dei lavoratori dipendenti e i loro datori di lavoro ovvero dalle rispettive parti sociali in seguito a contrattazione collettiva e successivo relativo accordo. Tutti i contratti collettivi nazionali, e le loro

successive modifiche, sono raccolti e conservati nell'archivio nazionale del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (abbreviato CNEL).^[1]