

ALLE IMPRESE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI

Si fa seguito alla precedente Circolare 32/Imprese dell'8 febbraio u.s. per aggiornare le aziende iscritte in merito agli aspetti applicativi delle novità contributive introdotte dall'Accordo del 25 novembre 2009 con decorrenza 1° gennaio 2010.

1. CONTRIBUZIONE AGGIUNTIVA A CARICO DELL'AZIENDA

Le aziende hanno **facoltà** di versare, a proprio carico, contribuzione ulteriore rispetto alla misura minima contrattualmente dovuta, senza limite di massimale. Tale facoltà può essere esercitata a favore dei dirigenti che contribuiscano al Fondo con la quota minima, a prescindere se questi versino o meno contribuzione aggiuntiva a loro carico.

In considerazione del quadro normativo di riferimento, la contribuzione aggiuntiva in parola può derivare sia da accordi intervenuti a livello aziendale e/o individuale sia da iniziativa unilaterale del datore di lavoro; può quindi riguardare la totalità dei dirigenti e/o singole posizioni.

Riguardo alla periodicità, la contribuzione aggiuntiva può essere effettuata con versamenti sia ricorrenti che *una tantum*; per quanto attiene l'ammontare, può essere determinata in percentuale della retribuzione utile ai fini del Tfr ovvero in cifra fissa.

Il versamento della contribuzione aggiuntiva viene effettuato con le stesse modalità e con gli stessi termini operanti per la contribuzione contrattuale minima. La scelta del datore di lavoro di versare tale voce deve essere manifestata tramite la dichiarazione contributiva (modulo 050). Pertanto, ad ogni trimestre, la procedura on line di compilazione del modulo 050 richiede, preventivamente, l'indicazione della presenza o meno di posizioni dirigenziali con contribuzione aggiuntiva a carico azienda e, in caso affermativo, rende disponibile uno specifico campo per tutti i dirigenti, distinto da quello destinato alla contribuzione contrattuale minima. In fase di compilazione dei campi disponibili, l'azienda riporterà il contributo aggiuntivo a proprio carico per i dirigenti (la totalità o parte) interessati da tale versamento. La conferma del modulo è consentita a condizione che sia stato dichiarato un importo di contribuzione aggiuntiva azienda almeno per un dirigente.

2. CONTRIBUTO AZIENDALE MINIMO ANNUO

Come disposto dal citato Accordo, è istituito **un livello minimo annuo di contribuzione a carico dell'azienda**, a partire dal 2010, di **€ 4.000,00** (4.500,00 per il 2012 e 4.800,00 dal 2013). Tale

disposizione opera in favore dei dirigenti che versino anche la quota a proprio carico e che abbiano **un'anzianità dirigenziale presso l'impresa, superiore a 6 anni compiuti**. Ai fini dell'istituto in argomento non concorrono eventuali periodi di aspettativa non retribuita.

Nel caso in cui il dirigente sia passato tra due o più aziende dello stesso gruppo ovvero in caso di incorporazione o fusione tra aziende, si farà riferimento alla data di assunzione (o di nomina) del primo rapporto di lavoro salvo che, in occasione del passaggio, non siano state liquidate le spettanze di fine rapporto.

Entro il 31 dicembre di ogni anno – ovvero, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente – l'impresa verifica, per i dirigenti che a tale data abbiano superato 6 anni di anzianità dirigenziale presso la stessa, il sussistere dell'obbligo ad integrare la propria quota - alla cui determinazione concorre anche l'eventuale contribuzione aggiuntiva a carico della stessa azienda - fino al raggiungimento del livello minimo dovuto.

Le eventuali differenze saranno versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno, ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente.

Il livello minimo dovrà essere riproporzionato per dodicesimi - considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e trascurando quella inferiore – nei casi in cui l'obbligo al rispetto del minimo stesso non coinvolga l'intero anno. In particolare, qualora si verifichi **in corso d'anno**:

1. la maturazione del requisito dell'anzianità dei 6 anni: la misura del livello minimo va riproporzionata ai mesi di servizio prestati a partire dalla maturazione del requisito di anzianità dirigenziale;
2. l'adesione a Previdai/la cessazione del rapporto di lavoro: la misura del livello minimo va riproporzionata ai mesi di obbligo contributivo. Analogamente si opererà in caso di scelta del dirigente, già conferitore di solo Tfr, di versare anche la contribuzione minima a proprio carico contrattualmente prevista;
3. un periodo di aspettativa non retribuita: la misura del livello minimo va riproporzionata ai soli mesi retribuiti.

All'importo minimo come sopra individuato, va sottratto il contributo maturato per lo stesso periodo (quello determinato applicando l'aliquota contributiva percentuale sulla retribuzione utile ai fini del Tfr, includendo la contribuzione aggiuntiva aziendale, se presente); l'eventuale differenza positiva determina il conguaglio da effettuare. In caso di maturazione del requisito dell'anzianità di 6 anni in corso d'anno (precedente punto 1.), sul piano operativo, per tener conto della diversa incidenza delle plurimensilità e delle erogazioni non ricorrenti comunque soggette a contribuzione, si ritiene che il relativo contributo debba essere considerato utile ai fini del confronto solo se la competenza della voce ricade nel periodo successivo al compimento dei sei anni ed in tal caso dovrà essere riproporzionato al numero di mesi oggetto di conguaglio.

Ad esempio, per un dirigente assunto come tale il 1° ottobre del 2004 – che quindi raggiunge 6 anni di anzianità dirigenziale in azienda il 1° ottobre 2010 – il rispetto del minimo di 4.000,00 euro va operato

per 3 mesi su 12, ovvero su 1.000,00 euro. Tale dirigente ha percepito, oltre alle ordinarie mensilità, anche la tredicesima nel mese di dicembre. Le tre mensilità di ottobre, novembre e dicembre, ciascuna di euro 6.000,00, danno luogo ad un contributo di euro 720,00 ai quali si aggiungono anche 3/12 del contributo calcolato sulla tredicesima, anch'essa di 6.000,00 euro ($6.000,00/12*3*4\% = 60,00$ euro), per un totale generale di 780,00 euro. Il conguaglio da effettuare al 31 dicembre 2010 per tener conto del contributo minimo dovuto dall'impresa sarà di euro 220,00 ($1.000,00 - 780,00$).

In caso di cessazione con riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso, voce imponibile, il riproporzionamento del minimo deve tener conto anche dei mesi coperti da tale indennità, come avviene per il massimale. Qualora interessi un periodo a cavallo tra più anni, l'ammontare del minimo dovrà essere quindi proporzionato ai mesi ricadenti in ciascuno di essi, ferma restando l'applicazione dell'aliquota e del minimale in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Ad esempio, un dirigente - con 6 anni di anzianità dirigenziale in azienda già al 1° gennaio - che cessa al 30 giugno 2010 con riconoscimento di un'indennità sostitutiva di preavviso pari a 12 mesi, ha maturato nell'anno, per retribuzioni mensili e tredicesima, euro 39.000,00 e per indennità sostitutiva di preavviso euro 78.000,00. Da tale voci deriva un contributo calcolato applicando l'aliquota del 4% di euro 4.680,00. Il minimo di 4.000,00 euro, proporzionato ai mesi di servizio e a quelli coperti dall'indennità sostitutiva di preavviso (in totale 18), corrisponde a euro 6.000,00 ($4.000,00/12*18$), con un conseguente conguaglio all'atto della cessazione di euro 1.320,00 ($6.000,00 - 4.680,00$).

La verifica del minimo va effettuata solo se all'atto della cessazione il dirigente abbia già superato l'anzianità minima di sei anni, risultando irrilevante il compimento durante il periodo di preavviso.

Per le ulteriori novità introdotte dall'Accordo del 25 novembre 2009, Vi rimandiamo alla circolare 32 dell'8 febbraio 2010.

Cordiali saluti.

IL PRESIDENTE
(Elio Schettino)