



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

L'IMPONIBILE TRA MASSIMALI E MINIMALI

**THE TAXABLE AMOUNT BETWEEN
CEILINGS AND MINIMUM**

Relatore:

Prof.ssa Laura Torsello

Rapporto Finale di:

Roberta Musella

Anno Accademico 2022/2023

*A chi ha creduto in me anche quando volevo mollare,
ricordandomi che gli obiettivi più soddisfacenti sono anche quelli più difficili da raggiungere*

*A chi mi è stato vicino dall'inizio di questo percorso supportandomi,
ma anche a chi inaspettatamente mi ha accompagnata verso la fine*

*Soprattutto ai miei genitori ai quali devo i miei successi
Grazie per rialzarmi nei momenti di sconforto e per spronarmi ad essere la versione migliore di me
Spero di riuscire a rendervi orgogliosi sempre
e di ricreare una famiglia di amore con gli stessi valori che mi avete trasmesso*

Concludo citando Cesare Pavese

“Che le rose fioriscano

Sul tuo sentiero.

Ciao”

INDICE

INTRODUZIONE

CAPITOLI

1. IL SISTEMA PREVIDENZIALE ITALIANO

1.1. La nascita della previdenza obbligatoria

1.2. La riforma Brodolini

1.3. La crisi del sistema previdenziale negli anni '90

1.4. Gli interventi normativi degli anni 2000 e la Riforma Fornero

1.5. Ultime riforme: sistema delle quote

2. RAPPORTO CONTRIBUTIVO

2.1. Definizione e struttura

2.2. Imponibile fiscale e previdenziale

2.3. Minimale di retribuzione imponibile

2.4. Tetto pensionabile: massimale contributivo

CONCLUSIONI

FONTI

INTRODUZIONE

La riforma delle pensioni è da tempo una priorità nazionale ed è stata fonte di dibattito pubblico in Italia fin dall'inizio degli anni '90. A partire dal 1992, ci sono state una serie di riforme che hanno modificato in modo radicale il sistema pensionistico italiano, tra cui formule di computazione, regole di indicizzazione, requisiti di ammissibilità per pensioni di vecchiaia e anticipate, e incentivando lo sviluppo di piani pensionistici privati sia professionali che individuali e volontari. Come risultato di tutte le riforme, vede il passaggio del sistema previdenziale pubblico da un sistema retributivo ad un sistema contributivo a capitalizzazione. Anche i requisiti di età e di contribuzione sono stati notevolmente aumentati e ci si aspetta che crescano ancora in futuro per il loro adeguamento automatico all'aspettativa di vita.

Inoltre è importante notare come le riforme degli ultimi vent'anni sono state adottate per assicurare la sostenibilità finanziaria nel medio e lungo periodo, cercando di affrontare il generalizzato invecchiamento della popolazione italiana.

Dopo aver ricordato le numerose rigidità che sono state introdotte con la legge Fornero, vengono analizzati i principali effetti dovuti alla legge 26/2019, denominata Quota 100 in termini di sostenibilità previdenziale e di adeguatezza delle prestazioni. L'Italia ha vissuto una fase di crescita positiva nel triennio 2015-2018, la quale ha portato ad una ripresa economica sia sul fronte occupazione che sulla spesa per pensioni. Malgrado i risultati apprezzabili, gli allarmi da parte dell'Unione Europea sulla sostenibilità di medio lungo termine dei sistemi pensionistici sono sempre frequenti.

Nel secondo capitolo infine, viene definita la nozione di rapporto contributivo e retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi, cercando di approfondire la normativa di determinazione della base imponibile ai fini previdenziali e fiscali e la previsione dei massimali e dei minimali di retribuzione.

1. IL SISTEMA PREVIDENZIALE ITALIANO

Il sistema pensionistico italiano è stato da sempre un argomento che ha creato polemiche nel mondo politico, imprenditoriale, sindacale e sociale.

La sua evoluzione è stata caratterizzata da numerosi interventi normativi, che hanno portato a un costante aggravamento delle finanze pubbliche, già compromesse da un rallentamento della crescita economica e delle nascite, determinato dall'estensione dei benefici previdenziali a discapito dell'adempimento agli impegni assunti nei confronti delle istituzioni europee in vista dell'avvicinarsi dell'unione monetaria.

Gli obiettivi degli interventi di riforma degli anni Novanta furono incentrati sul contenimento della spesa, sulla riduzione delle prestazioni e sull'omogeneizzazione del sistema previdenziale, che videro l'allungamento dei tempi previsti per l'accesso alla prestazione pensionistica e il passaggio dal sistema retributivo verso quello contributivo.

Fu introdotta un sistema di previdenza complementare per concedere la facoltà al lavoratore di integrare la sua prestazione pensionistica a carattere obbligatorio con un'altra ad adesione volontaria e assoggettata al meccanismo della capitalizzazione.

1.1 La nascita della previdenza obbligatoria

La prima manifestazione del sistema previdenziale italiano è comunemente identificata con la prima forma di assicurazione obbligatoria, risalente alla legge n. 80 del 1898 contro gli infortuni sul lavoro nell'industria.¹ Nello stesso anno, con la legge n. 350 venne costituita la *Cassa Nazionale di Previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai*, strutturata a *capitalizzazione*, era ad adesione facoltativa e rivolta a limitate categorie di lavoratori del settore privato, in risposta ai sempre più acuti toni dei movimenti operai che rivendicavano maggiori diritti civili e sindacali in un periodo di intenso sviluppo industriale.² La pensione di vecchiaia era attribuita, ai sensi dell'art. 10 della legge, dopo almeno 25 anni di contribuzione a 60 o a 65 anni di età.

¹ A cui seguirono tra il 1917 ed il 1943 l'assicurazione contro gli infortuni agricoli, l'invalidità e vecchiaia, la disoccupazione, la tubercolosi, le malattie in generale. Un'embrionale forma di previdenza si riscontra però già nella cassa invalidi per la marina mercantile, istituita con la legge n. 360 del 1861.

² B. LAPADULA – S. PATRIARCA, *La rivoluzione delle pensioni*, Futura, Roma, 1995, pp. 70-71.

Sotto il Governo Giolitti, nel 1912, nacque l'INA, l'Istituto Nazionale delle Assicurazioni, con il monopolio delle assicurazioni sulla vita. In questo periodo, lo Stato favoriva la realizzazione della tutela previdenziale, al fine di garantire l'ordine sociale.

Con il D.lg. n. 603 del 1919, entrato in vigore l'anno successivo, viene introdotta l'assicurazione obbligatoria generale per la vecchiaia e l'invalidità e per la disoccupazione involontaria, finanziata “*col contributo degli assicurati, con quello dei datori di lavoro e col concorso dello Stato*”.

Con l'epoca fascista,³ il sistema previdenziale italiano trova un riconoscimento nella disposizione XXVI della Carta del Lavoro,⁴ avvia un intenso percorso riformatore che statalizza la gestione per trovare le risorse necessarie a finanziare l'intervento pubblico nell'economia per contrastare la grande crisi finanziaria e commerciale del 1929 e il conseguente calo dei livelli salariali dell'occupazione.

Nel 1933 con il regio decreto-legge n. 371, la Cassa Nazionale di Previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai prese il nome di *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*, l'INPS che ancor oggi rappresenta il baricentro del sistema previdenziale italiano, e venne contestualmente abbassata l'età per accedervi, nello specifico erano necessari 60 anni di età per gli uomini e 55 anni di età per le donne.⁵

All'INPS è affidato il compito di gestire i contributi previdenziali, versati dalla quasi totalità dei lavoratori dipendenti del settore privato e da una gran parte dei lavoratori autonomi, e nella erogazione delle pensioni di natura previdenziale (pensione di vecchiaia, pensione di anzianità, pensione ai superstiti, assegno di invalidità, pensione di inabilità, pensione in convenzione internazionale per il lavoro svolto all'estero) e di natura assistenziale (integrazione delle pensioni al trattamento minimo, assegno sociale, invalidità civili). Nel corso degli anni, l'INPS dovrà provvedere anche al pagamento di tutte le prestazioni a sostegno del reddito quali, ad

³Al periodo fascista risale anche il testo unico sul “*perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale*”, promulgato nel 1935, stabilendo che la pensione di invalidità e vecchiaia era riconosciuta al raggiungimento dei 65 anni di età (sia per gli uomini che per le donne), con almeno 480 settimane di contribuzione e 10 anni di iscrizione. Si tratta della prima grande riforma strutturale italiana, che si pone l'obiettivo di semplificare i procedimenti e omogeneizzare i trattamenti per tutti.

⁴La disposizione XXVI della Carta del Lavoro, precisa che: “*la previdenza è un'altra manifestazione del principio di collaborazione. Il datore di lavoro e il prestatore d'opera devono concorrere proporzionalmente agli oneri di essa. Lo Stato, mediante gli organi corporativi e le associazioni professionali, procurerà di coordinare e di unificare, quanto più gli è possibile, il sistema e gli istituti di previdenza. Sempre con la Carta del Lavoro, segnatamente all'art. 17, nasce il Trattamento di Fine Rapporto: “nelle imprese a lavoro continuo il lavoratore ha diritto, in caso di cessazione dei rapporti di lavoro per licenziamento senza sua colpa, ad una indennità proporzionata agli anni di servizio. Tale indennità è dovuta anche in caso di morte del lavoratore”.*

⁵INPS, *Le pensioni domani. Primo rapporto sulla previdenza in Italia promosso dall'INPS*, Il Mulino, Bologna, 1993, p. 18.

esempio, la disoccupazione, la malattia, la maternità, la cassa integrazione, il trattamento di fine rapporto, e tutte quelle prestazioni a sostengo del reddito delle fasce di popolazione a rischio di povertà, come l'assegno per il nucleo familiare.

Nello stesso anno fu istituito, con il regio decreto n. 264 del 1933, l'Istituto Nazionale Fascista per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro o INFAIL, che dopo la caduta del fascismo fu ribattezzato INAIL con il compito di tutela dei lavoratori vittime di infortuni sul lavoro.

Successivamente il regio decreto n.636 del 1939, convertito con modificazioni dalla Legge n. 1272 del 1939, introdusse la reversibilità delle pensioni, riducendo l'età pensionabile: 60 anni per gli uomini e 55 per le donne. Dopo la caduta del regime fascista, la Costituzione realizzò un sistema capace di assicurare, attraverso interventi di natura pubblicistica, la tutela della salute e delle esigenze di vita dei cittadini. L'art.38 della Costituzione⁶ si basa sui principi fondamentali di questo sistema, che vincola il legislatore ordinario e rende *“irreversibile l'evoluzione cui si era giunti all'entrata in vigore della Costituzione, non escludendo, però, la possibilità di un'ulteriore estensione della tutela previdenziale”*. La realizzazione del programma previdenziale e assistenziale, enunciato nei primi 3 commi, è compito diretto dello Stato, ai sensi del quarto comma dell'articolo 38 Cost. ed è teso alla effettiva realizzazione della tutela dei soggetti protetti.

1.2 La riforma Brodolini

All'inizio degli anni '90 la struttura del regime previdenziale italiano era basato su un unico pilastro con un modello ripartitivo finanziato e ispirato alle regole del regime retributivo. C'erano due tipologie di pensioni: la prima, pensioni di vecchiaia: il sistema previdenziale interveniva per garantire ai lavoratori i mezzi per la loro sussistenza nel momento in cui a causa dell'età avanzata, non potevano provvedere ad essa;⁷ la seconda, pensioni di anzianità: con cui il sistema previdenziale ricompensava i lavoratori che hanno accumulato molti anni di contribuzione, generalmente senza requisiti di età.⁸ La Riforma Brodolini, legge n. 153 del 1969,

⁶ L'art. 38 della Cost. dispone che: *“Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale”. “I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”. “Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale”. “Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato”. “L'assistenza privata è libera”.*

⁷ Art. 38 della Costituzione Italiana.

⁸ Legge n. 903/1965, poi soppressa e reintrodotta con la Legge 153/1969, la pensione di anzianità aveva lo scopo di consentire ai lavoratori di mezza età di lasciare il loro lavoro per “fare largo ai giovani”, in un periodo di espansione economica e demografica.

introduce un nuovo sistema di calcolo della pensione con il metodo retributivo, che abbandona il sistema a capitalizzazione in favore del sistema a ripartizione, in cui il pagamento delle pensioni è effettuato utilizzando i contributi correntemente versati dagli attuali lavoratori e datori di lavoro, senza che si effettuino alcun accantonamento dei contributi stessi. In altre parole, il nuovo sistema si basava sull'idea che la pensione di chi si ritirava dal lavoro deve essere pagata da chi lavorava. Con tale riforma fu istituita la pensione di anzianità che prevedeva la possibilità di percepire un trattamento previdenziale al raggiungimento del solo requisito dell'anzianità contributiva (35 anni), a prescindere dall'età anagrafica e la rivalutazione delle pensioni in pagamento in base all'indice dei prezzi al consumo. Infine, fu introdotta una pensione sociale a favore dei cittadini ultrasessantacinquenni privi di reddito e assicurazione e l'estensione all'assicurazione di invalidità e vecchiaia del principio di automaticità delle prestazioni ex art. 2116 c.c.

Il risultato che si ottenne con questa riforma fu la configurazione di un sistema particolarmente oneroso tale da aggravare le finanze pubbliche, soprattutto nel corso degli anni '70 ed '80, periodo in cui si registrò un rallentamento dell'espansione economica e della crescita demografica.

L'onerosità della spesa previdenziale diventò sempre meno sostenibile con due precisi interventi legislativi degli anni '80: la *legge n. 119* e la *legge n. 155*, entrambe del 1981. La prima norma introdusse una indicizzazione delle retribuzioni pensionabili, da sei a quattro mesi, e l'innalzamento del trattamento minimo;⁹ la seconda disposizione, invece, favorì la possibilità di esercitare anticipatamente il diritto alla pensione per facilitare la gestione degli esuberanti di personale delle aziende in difficoltà.¹⁰

Ben presto l'equilibrio previdenziale entra in crisi e comincia ad aumentare il debito pubblico.¹¹

1.3 La crisi del sistema previdenziale negli anni '90

Al fine di contenere la spesa pubblica, fu emanato il d.lgs. n. 503 del 30 dicembre 1992, la *Riforma Amato*. Con il decreto vi fu un graduale incremento dell'età pensionabile da 55 a 60 anni per le donne e da 60 a 65 per gli uomini, l'innalzamento del requisito dell'età anagrafica di un anno ogni due anni solari, e del requisito

⁹ Legge finanziaria n. 119 del 1981.

¹⁰ Legge n. 155 del 1981.

¹¹ Si passa da un rapporto tra spesa pensionistica e PIL del 7,8% nel 1971 al 13% nel 1989. Nello stesso periodo, il tasso di pensionamento, ossia il rapporto percentuale tra il numero delle pensioni e la popolazione residente sale dal 26% al 35%. Spesa pensionistica sul Pil, indice di beneficio relativo e tassi di pensionamento per tipologia di trattamento - Anni 1971-2014 disponibile presso <http://seriestoriche.istat.it/index>.

minimo di contribuzione utile da 15 a 20 anni e l'allungamento del periodo di riferimento retributivo per il calcolo della pensione dagli ultimi cinque anni agli ultimi dieci anni.

Il d.lgs. n. 124 del 21 aprile 1993 introdusse la previdenza integrativa per la regolamentazione “*di forme pensionistiche complementari*”, che riconobbe i principi e le caratteristiche delle forme pensionistiche su iniziativa privata. L'obiettivo della previdenza complementare riguardava la facoltà del lavoratore di integrare la sua prestazione pensionistica a carattere obbligatorio con un'altra ad adesione volontaria e assoggettata al meccanismo della capitalizzazione. Nonostante ciò, risultò difficile per i lavoratori poter disporre di ulteriore risparmio da destinare a queste forme pensionistiche complementari, soprattutto a causa della scarsa conoscenza nei prodotti assicurativi e delle elevate aliquote di contribuzione.

Il Governo Dini ebbe il compito di riformare le pensioni con il consenso delle organizzazioni sindacali attraverso la legge dell'8 agosto 1995 n. 335 (c.d. *Riforma Dini*). Si trattava, però di una riforma che interessava tutti, anche i giovani e i collaboratori coordinati e continuativi. Notante l'art. 1 comma 1 dichiarò di “*garantire la tutela prevista dall'art. 38 della Costituzione*”, ci fu una vera e propria discriminazione generazionale: prevedeva per i lavoratori con un'anzianità contributiva minore di diciotto anni, il passaggio al più modesto sistema contributivo, mentre manteneva, per quanti avevano raggiunto diciotto anni di anzianità il precedente e ben più generoso sistema di calcolo retributivo dell'ammontare delle prestazioni previdenziali.

Si vede così abbandonare il sistema di calcolo retributivo per tornare ad un sistema di calcolo contributivo, meno oneroso per il sistema previdenziale. Nel sistema contributivo il lavoratore accantona annualmente circa il 33% del proprio stipendio. Alla data del pensionamento, si applica un coefficiente di conversione al montante contributivo, ossia la somma rivalutata dei versamenti effettuati, con un ulteriore innalzamento dei requisiti per l'accesso alle pensioni di anzianità, da 35 anni a 40 anni di contribuzione.

1.4 Gli interventi normativi degli anni 2000 e la Riforma Fornero

Con l'obiettivo di assicurare maggiori risparmi ai conti pubblici, il Governo Prodi emanò la legge n. 449 del 1997, (art. 59 della legge Finanziaria per il 1998, c.d. *Riforma Prodi*), con la quale viene completato il processo avviato con la legge n. 335 del 1995 di equiparazione dei trattamenti dei dipendenti pubblici e di quelli privati.

Importante fu l'introduzione delle c.d. "finestre" per le pensioni di anzianità: furono definiti gli archi temporali entro i quali era possibile accedere al trattamento pensionistico per coloro che avevano raggiunto una certa soglia di età e contributi.

Negli anni successivi, tra i vari interventi che interessarono il sistema previdenziale, ricordiamo la legge n. 243 del 2004 (c.d. *Riforma Maroni*) che vedeva la disposizione del cosiddetto "scalone", ovvero l'inasprimento dei requisiti per la pensione di anzianità attraverso l'innalzamento, a partire dal 1° gennaio 2008, del requisito dell'età anagrafica aumentata da 57 a 60 anni per gli uomini, che aumentò a 61 nel 2010.

Al fine di tutelare le aspettative dei lavoratori più vicini alla pensione di anzianità, la successiva legge n. 247 del 2007 abolì lo scalone, introducendo il sistema delle "quote", basato sulla somma dell'età anagrafica e dell'età contributiva.

A partire dal 1° luglio 2009 e fino al 31 dicembre 2010, infatti, la pensione di anzianità si otteneva quando la somma dell'età anagrafica e anzianità contributiva raggiungeva la quota di 95/96 per i lavoratori autonomi, con un'età di almeno 59/60 anni. Nel 2011 e 2012 la quota richiesta aumentò a 96/97, raggiunti almeno 60/61 anni. Infine, dal 2013 la legge ha previsto il raggiungimento di una quota di 97/98, purché sia stata raggiunta un'età di almeno 61/62 anni.

Nel 2011 esplode il problema della stabilità finanziaria dell'Italia e di altri Paesi dell'Unione Europea, è necessaria una riforma finalizzata alla riduzione della spesa pubblica e al pareggio di bilancio.

Con l'entrata in vigore dell'art. 24 del d.lgs. 201/2011, convertito con modificazioni, dalla Legge 214/2011 (c.d. *Riforma Fornero*), assistiamo una nuova modifica nel sistema pensionistico italiano, prevedendo un ulteriore innalzamento dei requisiti per l'accesso alla pensione. Tale riforma riguardò l'adeguamento di ogni requisito anagrafico e contributivo, in base alle *variazioni in aumenti dell'aspettativa di vita* media a 65 anni. L'età di pensione è aumentata da 66 a 67 anni a tutto il 2021, e aumenterà ancora per successivi adeguamenti. Il requisito di pensione anticipata è passato a 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi di contributi per le donne.

Grazie alle modifiche al sistema pensionistico, introdotte dalla riforma Fornero, mirate a rafforzare la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in termini di incidenza della spesa previdenziale sul prodotto interno lordo, i successivi governi, hanno potuto introdurre alcune deroghe a singole specifiche categorie di lavoratori. Con riferimento alle donne, è stata prevista l'estensione dell'Opzione Donna, introdotta

dalla riforma Maroni con l'articolo 1, comma 9 della legge 243 del 2004 e confermata dalla Riforma Fornero. Si tratta della possibilità per le lavoratrici dipendenti private e pubbliche e per le lavoratrici autonome in possesso di 57 anni (58 anni le autonome) e 35 anni di contributi l'accesso alla pensione, accettando il sistema di calcolo integralmente contributivo. Successivamente, con la legge di Bilancio del 2017, per consentire l'accesso anticipato alla pensione ai lavoratori più anziani, è stato introdotto l'Anticipo pensionistico, o APE, ripartito in volontario,¹² sociale¹³ e aziendale.¹⁴

In seguito, con la legge di Bilancio 2018 il Governo Gentiloni, per dare tutela ai lavoratori impiegati in lavori usuranti, ha introdotto un'esenzione dall'innalzamento di cinque mesi dell'età pensionabile con riferimento ai lavoratori che rientrano in 15 categorie di lavoratori occupati nei c.d. "lavori gravosi", come camionisti, addetti alla concia delle pelli, muratori, facchini, operai.

1.5 Ultime riforme: sistema delle quote

Il d.lgs. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni in legge n. 26 del 2019, ha introdotto disposizioni per accedere alla pensione anticipata, in vigore dal 1° gennaio 2019. Si tratta della cosiddetta "*Quota 100*" che prevede una maggiore flessibilità nel sistema previdenziale per il periodo 2019-2021. Questo regime sperimentale, consente l'accesso anticipato al trattamento pensionistico, è necessario avere almeno 62 anni e 38 anni di anzianità contributiva.

Con la legge di Bilancio 2022 (legge n. 234/2021), la "*Quota 102*" ha sostituito la precedente "*Quota 100*", prevedendo l'accesso al trattamento pensionistico la necessità di maturare 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva nell'anno 2022.

¹² L'Ape volontario consiste in un anticipo pensionistico richiedibile dai dipendenti pubblici, privati e dai lavoratori autonomi con almeno 63 anni di età e 20 anni di anzianità contributiva, che potranno anticipare l'uscita dal mondo del lavoro di massimo 3 anni e 7 mesi. L'anticipo consente infatti ai lavoratori di percepire, sino al raggiungimento dei requisiti per l'età pensionabile, un emolumento senza alcuna imposizione fiscale. Dal momento della decorrenza della pensione, un piano di ammortamento ventennale con trattenute sulla prestazione consente la restituzione del prestito.

¹³ L'Ape sociale (articolo 1 comma 179 della legge n. 232 del 2016), un'indennità a carico dello Stato erogata dall'INPS ai fini dell'accompagnamento alla pensione di vecchiaia in regime obbligatorio a soggetti in particolari condizioni di bisogno previste dalla legge, che abbiano compiuto almeno 63 anni di età, che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all'estero".

¹⁴ L'Ape aziendale, come l'isopensione di cui all'art. 4 della legge n. 92 del 2012, prevede la partecipazione del datore di lavoro ai fini dell'anticipo dell'uscita dal mondo del lavoro. L'Ape aziendale consiste infatti nel versamento di contributi da parte del datore di lavoro con l'obiettivo da un lato di incrementare la pensione futura del lavoratore, e dall'altro di consentire alle imprese di effettuare un ricambio generazionale senza ricorrere procedure espulsive.

Le intenzioni di Governo per la riforma pensioni 2023, presentate dal ministro dell'Economia, Daniele Franco, prevedono il *“pieno rispetto dell'equilibrio dei conti pubblici, della sostenibilità del debito e dell'impianto contributivo del sistema, occorrerà trovare soluzioni che consentano forme di flessibilità in uscita ed un rafforzamento della previdenza complementare”*

La proposta, pensione con la quota 41, prevede la pensione anticipata con 41 anni di contributi, senza calcolo dell'assegno, con sistema misto o retributivo; pensione a 64 anni di età con ricalcolo contributivo; pensione con anticipo quota contributiva, per accedere prima alla sola quota contributiva della pensione, ad esempio a 63 anni di età con almeno 20 anni di contributi ed un importo minimo di 1,2 volte l'assegno sociale. Al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia si prenderebbe anche la quota retributiva della pensione maturata.

3. IL RAPPORTO CONTRIBUTIVO

2.1. Definizione e struttura

Il rapporto giuridico contributivo o rapporto contributivo è la relazione giuridica che si instaura tra i beneficiari delle prestazioni previdenziali e gli enti competenti.

Vi è una distinzione tra il rapporto contributivo e il rapporto previdenziale: il primo serve ad assicurare al rapporto previdenziale le risorse necessarie per erogare prestazioni. Pertanto, il rapporto contributivo si colloca temporaneamente a monte di quello previdenziale. Lo Stato deve assumere la tutela previdenziale come fine pubblico, ispirandosi al principio di solidarietà sociale (artt. 2 e 38, c. 4 Cost.).

Di conseguenza, la contribuzione ha una rilevanza sia oggettiva che soggettiva¹⁵, in quanto il contributo versato dal lavoratore va a vantaggio di tutti i lavoratori, pertanto l'adempimento dell'obbligo contributivo corrisponde alla soddisfazione di un interesse diverso e superiore a quello egoistico del singolo soggetto protetto e la realizzazione della tutela previdenziale corrisponde al perseguimento dell'interesse pubblico e, cioè, di tutta la collettività. Quindi, viene superata la concezione più tradizionale della tutela previdenziale secondo la quale la pensione è il mero corrispettivo dei contributi versati dal lavoratore o per il lavoratore, sicché questi avrebbe sempre il diritto di percepirla nella misura corrispondente ai contributi versati, poiché il suo adempimento è legato alla maturazione del requisito temporale di anzianità contributiva richiesta.

Il rapporto contributivo nasce dal rapporto di lavoro, anche se è autonomo e distinto, in quanto ha una natura pubblicistica avente per oggetto la contribuzione, che trova fondamento nel principio di indisponibilità degli obblighi previdenziali, di cui all'art 2115 del Codice Civile, secondo cui l'obbligo contributivo rimane anche in situazioni di carenza temporanea della prestazione lavorativa.¹⁶

I soggetti del rapporto contributivo sono l'ente o gestione previdenziale, titolare del diritto alla contribuzione e il soggetto obbligato al pagamento dei contributi.

Sempre lo stesso art. 2115 del c.c. precisa che *“Salvo diverse disposizioni della legge o delle norme corporative, l'imprenditore e il prestatore di lavoro contribuiscono in parti eguali alle istituzioni di previdenza e di assistenza. L'imprenditore è responsabile del versamento del contributo, anche per la parte che è a carico del prestatore di lavoro, salvo il diritto di rivalsa secondo le leggi speciali”*.

¹⁵ E. ALES – G. CANAVESI – D. CASALE – R. CASILLO – M. ESPOSITO – G. LUDOVICO – R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Giuffrè, Milano, 2021, p. 89.

¹⁶ Corte di Cassazione sentenza n. 22986 del 2020.

Per i rapporti di lavoro subordinato è, in via generale, il datore di lavoro obbligato al versamento dei contributi (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 tenute al versamento dei contributi per i soci lavoratori anche le società cooperative.

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 convenzionati, 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 rapportati ai minimi previsti dai contratti collettivi stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale.¹⁷ Quindi, i lavoratori devono essere assoggettati alla legislazione previdenziale dello Stato contraente dove viene svolta l'attività lavorativa. Tali convenzioni prevedono anche deroghe temporanee, come nel caso di "*distacco*", i lavoratori occupati alle dipendenze di un'impresa in uno dei due Stati contraenti, rimangono soggetti alla legislazione dello Stato in cui ha sede l'impresa.¹⁸

Il datore di lavoro è soggetto all'inquadramento previdenziale, ossia alla classificazione in settori predefiniti dalla legge in base all'attività svolta. L'inquadramento svolge l'essenziale funzione di stabilire a) le tutele non pensionistiche cui ha diritto il lavoratore; b) le aliquote, differenziate per settore applicabili alla retribuzione imponibile per quantificare l'obbligo contributivo; c) la contribuzione complessivamente dovuta, tenendo conto delle tutele non pensionistiche applicabili.

¹⁷ Legge n. 398 del 3 ottobre 1987.

¹⁸ Regolamenti del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 883 del 29 aprile 2004 e n. 987 del 16 settembre 2009.

L'inquadramento previdenziale e assistenziale è compito affidato all'INPS ed è regolato dall'art 49 legge n. 88/1989 che prevede: a) cinque settori specifici: industria, artigianato, agricoltura, terziario e credito, con l'indicazione delle attività a ciascuno riconducibili; b) un sesto settore generico con attività varie, cui sono ricondotti tutti i datori di lavoro non rientranti nei cinque citati; c) il riferimento all'attività prevalente in caso di attività promiscue, non autonomamente collocabili in nessuno dei precedenti settori.¹⁹

Anche nel settore del lavoro autonomo e libero professionale il debitore è unico della contribuzione. In questo caso, tuttavia, c'è coincidenza tra soggetto protetto e soggetto obbligato che è sempre il prestatore d'opera. Fanno eccezione i collaboratori coordinati e continuativi, che sopportano in parte l'onere di finanziamento, del cui versamento è comunque responsabile il committente (art 2, c 30, legge n. 335/1995).

Criteri differenti reggono l'iscrizione e il conseguente obbligo di contribuzione nelle tre gestioni speciali INPS dei commercianti, artigiani e coltivatori diretti e nella Gestione separata. Nelle prime occorre fare riferimento all'esercizio delle corrispondenti attività, nell'altra il criterio di massima è la percezione di un reddito da lavoro autonomo, oppure da attività di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi del d.P.R. n 916/1987 (art 53 e 50, c I, lett. c-bis), ma nel tempo il campo di applicazione è stato esteso, con previsioni di legge ad hoc. La diversità dei criteri fra la Gestione separate e le altre può dar luogo ad una doppia iscrizione quando lo svolgimento in forma d'impresa di attività commerciale, artigiana o di coltivatore diretto si accompagni all'esercizio dell'attività di amministratore della società o di altra attività autonoma che richiede l'iscrizione alla Gestione separata (art I, c.203 e 208. Legge n. 662/1996 e art 12, c. II d.l. n. 78/2010; Cass., S.U. n. 17076/2011; Cass. n. 19763/2018).

Le condizioni di legge che determinano la nascita automatica del rapporto contributivo sono l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, l'esecuzione di una prestazione d'opera, anche in forma coordinata e continuativa e, per i liberi professionisti, l'iscrizione all'albo professionale, con l'eccezione di alcuni regimi che richiedono la produzione di un certo reddito professionale.

In realtà, al verificarsi delle condizioni richieste nasce una serie di rapporti contributivi, tanti quanti sono le riforme di tutela per cui è stato richiesto il finanziamento. Perciò, nel caso del lavoro subordinato, in parte

¹⁹ Corte di Cassazione, sentenza n. 23804 del 2014 e n.11707 del 2019.

anche del lavoro autonomo coordinato e continuativo, l'obbligo contributivo sorgerà nei confronti dell'INAIL e dei diversi regimi gestiti dall'INPS.

È regola generale che l'esercizio contemporaneo di più attività lavorative produca la costituzione di altrettanti rapporti contributivi, ciascuno parametrato sui redditi delle singole attività. Specifica è l'applicazione della regola al libero professionista che non eserciti in via esclusiva l'attività professionale, quando questa circostanza precluda l'iscrizione alla cassa di riferimento: in relazione ai redditi professionali, infatti, l'obbligo contributivo sorge nei confronti, della Gestione separata INPS, ma il professionista, in quanto iscritto all'Albo, è tenuto a versare alla cassa un contributo integrativo di carattere solidaristico.

L'obbligo contributivo si estingue normalmente con il venir meno delle condizioni delle condizioni al verificarsi delle quali era sorto, sebbene in alcuni casi esso perduri fino a quando l'obbligato non adempia a determinate formalità, e per prescrizione. La prescrizione contributiva ha una disciplina speciale rispetto a quella generale (art 2946 ss. C.c.), sancita sia nell'art 3, c.9, 10 e 10-bis, legge n. 335/1995 che nell'art 55, d.P.R. n. 1872/1935, riguarda sia i contributi pensionistici sia quelli per le altre forme di tutela e tutti i regimi o le gestioni previdenziali tanto dei lavoratori dipendenti pubblici (art 19, d. lgs. n 4/2019) e privati quanto dei lavoratori autonomi, con l'unica eccezione della Cassa forense (art. 66, legge n. 247/2012).

L'elemento di specialità è dato dall'efficacia propriamente estintiva dell'obbligazione contributiva, attribuita alla prescrizione, per cui decorso inutilmente il termine di legge le contribuzioni non possono più essere versate: l'ente previdenziale non può accettare lo spontaneo pagamento che il debitore voglia effettuare, mentre le somme eventualmente versate sono indebite e danno titolo alla restituzione (art 2033 c.c.). Il termine di prescrizione è generalmente fissato in cinque anni. In relazione alle contribuzioni dovute alle gestioni pensionistiche la legge ne consente l'allungamento a dieci anni, a seguito della denuncia dell'omissione contributiva, effettuata dal lavoratore all'ente previdenziale (art. 3, c. 9, lett. a). Non è richiesto, invece, che il lavoratore informi della denuncia il datore di lavoro. Diversamente dalla prassi seguita dall'INPS, tuttavia, va segnalato che secondo la giurisprudenza si tratterebbe di una disciplina transitoria, valida per i periodi contributivi precedenti il 1° gennaio 1996.²⁰

²⁰ Corte di Cassazione, sentenza n. 11937 del 2019; sentenza n. 580 del 2021.

2.2 Imponibile fiscale e previdenziale

Con il termine imponibile previdenziale si intende l'importo di retribuzione, derivante da Libro Unico del Lavoro (LUL),²¹ sul quale vengono calcolati i contributi previdenziali e assistenziali a carico del lavoratore dipendente e dell'azienda.

L'articolo 12 della legge 153 del 1969, revocato completamente con l'art. 6 del d. lgs. n. 314 del 1997 individua la retribuzione imponibile su cui vengono calcolati tali contributi, avviando un'armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione tra i componenti della base imponibile ai fini fiscali e quelli previdenziali,²² sostituendo *“la nozione di retribuzione assoggettabile a contribuzione previdenziale”*²³ intesa come *“tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro, in denaro o in natura, in dipendenza del rapporto di lavoro”*. Pertanto diventano assoggettabili a contribuzione previdenziale, tutti i redditi di lavoro dipendente che il Testo Unico delle Imposte sui Redditi all'articolo 51 comma 1, (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917) definisce come segue: *“il reddito da lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta anche sotto forma di erogazioni liberali in relazione al rapporto di lavoro”*.

Il primo comma dell'art. 6 del d. lgs. n. 314 del 1997 rinvia, per la determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi, all'art. 49 del TUIR precisando *“che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme sulla legislazione sul lavoro”*; e al primo comma dell'art. 46 del TUIR., specificando che deve trattarsi di redditi *“maturati nel periodo di riferimento”*.

²¹ LUL: Libro Unico del Lavoro, entrato in vigore a gennaio del 2009 e disciplinato dagli art. 39 e 40 del d. l. n. 112/2008, convertito con legge n. 133 del 2008, è un documento riepilogativo obbligatorio che il datore di lavoro deve istituire e tenere, per certificare la gestione del rapporto di lavoro nei confronti del lavoratore, la situazione occupazionale dell'azienda, verso gli organi di vigilanza, la regolarità e la correttezza dei vari rapporti contrattuali in materia di orario massimo di lavoro, di riposi, di ferie e di assenze, oltre agli adempimenti previdenziali e assistenziali.

²² Decreto Legislativo del 2 settembre 1997, n. 314. (GU Serie Generale n.219 del 19-09-1997 - Suppl. Ordinario n. 188).

²³ M. PERSIANI – M. D'ONGHIA, *Diritto della sicurezza sociale*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2020, p.65.

Sulla nozione di retribuzione assoggettabile a contribuzione previdenziale sono stati consultati: PERSIANI, *Retribuzione di fatto, dovuta, normale, effettiva e contribuzione previdenziale*, in Dir. Lav., 1975, p. 96; ID, *Previdenze contrattuali e contribuzione previdenziale*, in Mass. Giur. Lav., 1987, p.70.

Si stabilisce, pertanto, che in materia di imponibile previdenziale operi il criterio di “competenza” e non quello di “cassa”,²⁴ proprio del sistema tributario.

Da ciò si deduce che costituisce reddito, quindi base imponibile contributiva, qualunque somma ricevuta dal lavoratore dipendente, a prescindere dalla “causa” del rapporto di lavoro, purché tali somme vengano percepite “in relazione al rapporto di lavoro”.²⁵ Da qui il concetto di “omnicomprensività” della retribuzione imponibile previdenziale, elaborato dalla giurisprudenza di legittimità, è temperato da un elenco di voci non imponibili valido tanto in campo fiscale che contributivo-previdenziale²⁶ e da un elenco di voci non imponibili, in modo integrale o parziale, valido solo in campo previdenziale.²⁷

Per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 48 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 22 dicembre 1986, in base al comma n. 4 dell'articolo 6 del D. lgs. n. 314 del 1997, restano escluse dalla base imponibile: le somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto; le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso; i proventi e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento danni; le somme poste a carico di gestioni assistenziali e previdenziali obbligatorie per legge; le somme e le provvidenze erogate da casse, fondi e gestioni di cui al successivo punto f) e quelle erogate dalle Casse edili di cui al comma 4; i proventi derivanti da polizze assicurative; i compensi erogati per conto di terzi non aventi attinenza con la prestazione lavorativa; nei limiti ed alle condizioni stabilite dall'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, le erogazioni previste dai contratti

²⁴ Inps, circolare n. 97 del 14 giugno 2013. L'INPS fornisce alcuni sommari chiarimenti circa l'applicabilità all'obbligazione contributiva del principio di cassa o di quello di competenza. La norma di riferimento è sempre l'art 3 del Decreto legislativo del 314/1997. Ai fini previdenziali il principio della competenza, in accordo con il consolidato indirizzo giurisprudenziale, oltre che con la normativa che nel tempo ha affermato il principio dell'automatismo della costituzione del rapporto previdenziale che non limita l'imposizione contributiva a quanto “effettivamente percepito” dal lavoratore, ma sposta il riferimento a quanto, ancora non corrisposto, sia dovuto al lavoratore, per legge, regolamento o contratto collettivo. In ambito fiscale, il momento impositivo è la percezione durante il “periodo d'imposta”, che generalmente è dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno. Il principio di cassa è definito principio di cassa allargato laddove ai sensi dell'art. 52, comma 1, del TUIR “Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono”.

²⁵ M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2003, p. 205.

²⁶ Art. 48, commi da 2 a 9 del TUIR.

²⁷ Art. 12, comma n. 4 e seconda proposizione del comma n. 5 della legge n. 153/1969, nel testo sostituito dall'art. 6 del d. lgs n. 317/1997.

collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati; i contributi e le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni e integrazioni, e a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. I contributi e le somme predetti, diverse dalle quote di accantonamento al TFR, sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10 per cento di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166, e al citato decreto legislativo n. 124 del 1993, e successive modificazioni e integrazioni, a carico del datore di lavoro e devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori. Resta fermo l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote ed elementi retributivi a carico del lavoratore destinati al finanziamento delle forme pensionistiche complementari e alle casse, fondi e gestioni predetti. Resta fermo, altresì, il contributo di solidarietà a carico del lavoratore nella misura del 2 per cento di cui all'articolo 1, comma 5, lettera b), del decreto legislativo 14 dicembre 1995, n. 579; i trattamenti di famiglia di cui all'articolo 3, comma 3, lettera d), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

La norma dopo aver elencato tutte le somme che non rientrano nell'imponibile previdenziale, quindi che non sono soggette a contribuzione previdenziale versata dal lavoratore e dal datore di lavoro, stabilisce al comma 5 che *“l'elencazione degli elementi esclusi dalla base imponibile è tassativa”*.

Un altro elemento contenuto nel comma 3 del suddetto articolo prevede che *“le somme e i valori di cui al comma 1 dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, si intendono al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta”*. Con questa norma, sostanzialmente viene chiarito che il reddito da lavoro dipendente a fini fiscali, determinato ai sensi dell'art. 51 del TUIR, è la base imponibile dal punto di vista previdenziale per il calcolo dei contributi e le trattenute in busta paga.

Ne consegue il principio generale per cui il reddito imponibile da lavoro dipendente è costituito da qualsiasi somma o valore percepito, tanto in denaro che in natura,²⁸ in relazione al rapporto di lavoro.

In sostanza, applicando l'art. 51, comma 1, del TUIR si determina l'imponibile previdenziale con il quale calcolare i contributi previdenziali e applicare le trattenute in busta paga per i contributi a carico del lavoratore dipendente. Costituiscono retribuzione assoggettabile a contribuzione previdenziale le somme dirette a compensare la prestazione lavorativa, ordinaria e straordinaria: la paga base, l'indennità di contingenza, l'E.D.R., gli scatti di anzianità, l'eventuale superminimo, i compensi percepiti a titolo di lavoro straordinario e di provvigione, le partecipazioni agli utili ed ogni altro compenso corrisposto anche in forma unica annuale in funzione dell'attività lavorativa o comunque riconducibile all'andamento aziendale, le mance dei croupiers sono imponibili nella misura del 75% del loro ammontare, le somme corrisposte dal datore di lavoro al lavoratore durante i periodi di assenza dal lavoro, anche qualora si tratti di somme corrisposte a integrazione di quanto già corrisposto al lavoratore dalle gestioni previdenziali o assistenziali (come nel caso delle indennità di malattia, maternità, infortunio, ecc.); le somme periodicamente corrisposte al lavoratore a titolo di patto di non concorrenza; i compensi in natura (il cui valore viene determinato, ai sensi dell'art. 9, co. 3, D.P.R. n. 917/1986, in base al prezzo o al corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi), fatte salve talune eccezioni espressamente indicate dal legislatore (come le c.d. stock option).

Infine, bisogna esaminare se e in che misura le somme che il lavoratore percepisce a titolo di una "transazione"²⁹ sono assoggettabili a contribuzione obbligatoria.

Le somme erogate in seguito a transazione stipulata nel corso, ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro non sono, di per sé, escluse dalla base imponibile. L'Inps ha stabilito che *"le somme date per transazioni intervenute in relazione al rapporto di lavoro e nascenti da pretese vertenti su elementi imponibili rientrano nell'imponibile contributivo"*³⁰, evidenziando come *"le somme erogate a seguito*

²⁸ La retribuzione in natura viene tradotta in termini monetari con la procedura all'art. 29 del D.P.R. n. 797 del 1955, testo unico sugli assegni familiari.

²⁹ Codice Civile, art. 1965 comma n. 1: la transazione è il contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro

³⁰ Inps, circolare n. 263 del 24 dicembre 1997.

*di transazione di controversie di lavoro costituiscono reddito di lavoro dipendente, ogni qual volta risulti da un'accurata ricognizione della singola fattispecie che dette somme conservano funzione di corrispettivo, sia pure indiretto, di obbligazioni che trovano titolo nel rapporto di lavoro".*³¹

Ciò vale non solo nell'ipotesi di transazione cd. semplice, ma anche nell'ipotesi di transazione novativa.³² Detto ciò, dal punto di vista dell'assolvimento degli obblighi previdenziali, non tutte le somme erogate in via transattiva sono necessariamente imponibili, ma solamente quelle che, direttamente o indirettamente, sono collegate da un'obbligazione causale al rapporto di lavoro, sia esso in corso o cessato.³³

In considerazione di ciò, possono essere escluse dalla retribuzione imponibile solo le somme corrisposte in base ad un titolo autonomo e diverso rispetto al rapporto di lavoro.

L'Agenzia delle Entrate ha evidenziato che *"fanno parte del reddito da lavoro dipendente le somme e i valori, comunque percepiti, a seguito di transazione, anche novative, intervenute in costanza di rapporto di lavoro o dalla cessazione dello stesso"*.³⁴ Va, inoltre, precisato ai fini dell'assoggettamento a tassazione quali redditi di lavoro dipendente, essendo sufficiente il fatto oggettivo della loro corresponsione e, quindi, anche se gli stessi derivano da un adempimento spontaneo del datore, diverso e distinto dal rapporto di lavoro o da una transazione, in quanto occorre considerare che a norma dell'art. 12 della legge n. 153 del 1969 tutto ciò che il lavoratore riceve, in natura o in denaro, dal datore di lavoro in dipendenza e a causa del rapporto di lavoro rientra nell'ampio concetto di retribuzione imponibile ai fini contributivi, sia della assoluta indisponibilità, da parte dell'autonomia privata, dei profili contributivi che l'ordinamento collega al rapporto di

³¹ Inps, circolare n. 6 del 16 gennaio 2014.

³² La giurisprudenza ha distinto le transazioni semplici e novative. Si ha transazione semplice quando le parti modificano alcuni aspetti del rapporto preesistente, senza intervenire sulla natura del rapporto a cui la transazione si riferisce. (Cass. Civ. Sez. II, 5295/78). Si ha transazione novativa quando le parti manifestano la loro volontà esplicita di stipulare un accordo che, con lo solo scopo di porre fine alla lite, sostituisce il rapporto originario con uno nuovo e indipendente (Cass. Civ. Sez. Lavoro, 4811/99).

³³ Inps, messaggio n. 7585/2006.

³⁴ Ministero delle Finanze, circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997.

lavoro.³⁵ A dette somme verrà applicata la tassazione separata, così come previsto al comma 1 dell'art. 17, del TUIR.

Infine, a integrare la definizione di retribuzione imponibile, si aggiungono anche la previsione del massimale e dei minimali di retribuzione imponibile. Il primo stabilisce un tetto massimo superato il quale la retribuzione percepita dal lavoratore non è soggetta a contribuzione. Introdotto dall'art. 2, c. 18 della Legge n. 335/1995, il massimale riguarda soltanto i lavoratori la cui pensione è soggetta al calcolo contributivo, coloro, cioè, che abbiano optato per tale sistema di calcolo.³⁶ Per contro, la contribuzione non può scendere sotto una determinata soglia, quale che sia la retribuzione dovuta al lavoratore, e tale regola, riguarda tutti i lavoratori dipendenti.

2.3 Minimale di retribuzione imponibile

Il riferimento nel comma n. 1 del richiamato art. 48 TUIR, al concetto di somme e valori in genere “percepiti” dal lavoratore necessita, sul piano previdenziale, di precisazioni ulteriori, al fine di evitare equivoci ermeneutici. Infatti, ai fini previdenziali la base imponibile è rappresentata dalla retribuzione che il lavoratore deve ricevere, a prescindere dal fatto che la stessa retribuzione sia effettivamente erogata.

Pertanto, mentre il reddito imponibile ai fini fiscali è quello “percepito” dal lavoratore, il reddito imponibile ai fini previdenziali è non solo quello percepito, ma anche e soprattutto quello che scaturisce dalla retribuzione “dovuta” al lavoratore in forza dell'applicazione del citato principio di cui all'art. 1 della Legge n. 389/1989, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, espressamente richiamato al comma n. 8 dell'art. 6 del d. lgs. n. 314/1997 identifica il minimale contrattuale come l'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, ricorda infatti che: *“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 maggiormente rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”*.

³⁵ Corte di cassazione, sentenza n. 9180 del 23 aprile 2014.

³⁶ M. CINELLI, op.cit., p. 95.

Pertanto tutti i datori di lavoro, a prescindere dalla loro adesione alle citate organizzazioni sindacali che hanno stipulato il contratto collettivo, sono obbligati, agli effetti del versamento delle contribuzioni previdenziali e assistenziali, al rispetto dei trattamenti retributivi stabiliti dalla citata disciplina collettiva.

Inoltre, si precisa che *“in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria”* (art. 2, comma 25, della legge n. 549 del 28 dicembre 1995).

Sul tema è intervenuta, la Suprema Corte con la sentenza n. 12530/02 affermando un principio da ritenersi a valenza generale del seguente tenore: *“L’osservanza della disciplina collettiva, prevista dalla legge quale condizione del diritto alla fiscalizzazione degli oneri sociali, impone ai datori di lavoro, allo scopo di rendere fruibile il beneficio, l’onere di applicare ai propri dipendenti i contratti del settore di appartenenza, anche se non vincolanti nei loro confronti, senza che il datore di lavoro possa ritenersi adempiente a tale onere con l’applicazione di un contratto collettivo di un diverso settore.”*

Con riguardo all’individuazione della contrattazione collettiva applicabile per i settori produttivi privi di CCNL, la giurisprudenza di legittimità ha affermato che: *“Le imprese industriali appartenenti ad un settore privo di contrattazione collettiva (nella specie, confezione di abbigliamento per conto terzi) possono godere del beneficio della cosiddetta fiscalizzazione degli oneri sociali, previsto dall’art. 6 del d.l. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito nella legge 7 dicembre 1989, n. 389, a condizione che osservino l’onere di corrispondere ai propri dipendenti retribuzioni non inferiori a quelle previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali applicabili per i dipendenti di imprese similari (nella specie, imprese industriali dell’abbigliamento.)”*.³⁷

In ordine, all’individuazione del “minimale contributivo”, si è affermato in sede di legittimità, in primo luogo che *“gli accordi collettivi diversi da quelli stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero gli accordi individuali, hanno rilevanza ai fini contributivi soltanto quando determinino una retribuzione superiore alla misura minima stabilita dal contratto collettivo; in caso contrario restano irrilevanti e la contribuzione va parametrata al minimale suddetto”*.³⁸

³⁷ Corte di Cassazione, sentenza n. 26601 del 17/12/2014.

³⁸ Corte di Cassazione, sentenza n. 6024 del 10/05/2000.

Come premesso, nella determinazione della retribuzione minima ai fini contributivi si deve tenere conto anche dei minimi di retribuzione giornaliera stabiliti dalla legge.

Infatti, il reddito da assoggettare a contribuzione, ivi compreso il minimale contrattuale di cui al citato articolo 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989, deve essere adeguato, se inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera, che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 7, comma 1, secondo periodo, del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638 (come modificato dall'art. 1, comma 2, del D.L. n. 338/1989, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 389/1989) non può essere inferiore al 9,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

I valori minimi di retribuzione giornaliera, stabiliti dal legislatore per diversi settori, sono rivalutati annualmente in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita (cfr. il D.L. 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537), devono essere adeguati al limite minimo in base all'articolo 7, comma 1, del D.L. n. 463/1983, se inferiori al medesimo. Tali limiti sono ragguagliati a € 49,91 (9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio 2022, pari a € 525,38 mensili) se di importo inferiore.³⁹

L'adempimento dell'obbligazione contributiva è periodico e si correla al termine di pagamento della retribuzione. Il datore è tenuto a versare all'ente previdenziale la somma dovuta entro il 16 del mese successivo a quello di competenza e a inviare allo stesso, entro l'ultimo giorno del medesimo mese, una comunicazione informatica contenente una serie di indicazioni necessarie per verificare la correttezza dell'adempimento. Secondo l'art. 23 della l. n. 218/1952, il datore di lavoro se non provvede al pagamento dei contributi entro il termine stabilito o vi provvede in misura inferiore a quella dovuta, è posto a suo carico l'intero versamento, anche per la quota a carico dei lavoratori. Il datore di lavoro inadempiente è soggetto a sanzioni civili, amministrative e, in ormai pochi casi, penali.⁴⁰

³⁹ Inps, circolare n. 15 del 28 gennaio 2022.

⁴⁰ Sul concetto di minimale previdenziale sono stati presi in visione: PAPALEONI, *L'incerta sorte del tetto previdenziale minimale*, in Arg. Dir. Lav., 2000, p. 121; MARTONE, *Osservazioni sul rapporto tra costo del lavoro e oneri previdenziali*, in Arg. Dir. Lav., 2002, p. 775; SICA, *Retribuzione imponibile, minimale e massimali*, in Dir. Prat. Lav., 2010, p. 765.

Tetto pensionabile: massimale contributivo

Nell'ordinamento previdenziale pubblico prima dell'introduzione del sistema di calcolo contributivo non esisteva in generale un limite massimo della retribuzione assoggettabile a contribuzione. Questo limite era previsto esclusivamente per i dirigenti di aziende industriali iscritti all'INPDAI, ai sensi dell'articolo 1 della legge 44/1973, limite fissato in euro 143.105,99 e tuttavia abolito con effetto dal 1° gennaio 2003.

L'articolo 2, comma 18 della legge 335/1995, nota anche come Riforma Dini, *ha stabilito un massimale imponibile, cioè il tetto di retribuzione oltre il quale non si versano i contributi*.⁴¹ Per i lavoratori privi di anzianità contributiva, che si iscrivono a far data dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie, e per coloro che esercitano l'opzione per il sistema contributivo ai sensi del comma 23 dell'articolo 1 della medesima legge, è stato introdotto un massimale annuo della base contributiva e pensionabile.⁴² In tal modo è stato stabilito un limite di valore, annualmente rivalutato, oltre il quale la retribuzione non deve essere assoggettata a prelievo di contributi previdenziali. Il massimale trova applicazione per la sola aliquota di contribuzione ai fini pensionistici (invalidità, vecchiaia e superstiti - IVS), pertanto la retribuzione eccedente costituisce base imponibile unicamente per le contribuzioni minori.

Per l'esercizio della facoltà di opzione gli assicurati devono rispettare due condizioni:

- 1) non aver maturato 18 anni di contribuzione alla data del 31 dicembre 1995;
- 2) vantare almeno 15 anni di contribuzione di cui almeno 5 nel sistema contributivo (cioè successivi al 31 dicembre 1995).

I datori di lavoro sono tenuti ad acquisire una dichiarazione del lavoratore attestante l'esistenza o meno di periodi utili o utilizzabili ai fini dell'anzianità contributiva anteriori al 1° gennaio 1996,⁴³ lo stesso obbligo non viene previsto in caso di variazione nel corso del rapporto di lavoro del proprio status da "nuovo iscritto" a "vecchio iscritto" per effetto di una domanda di riscatto o di accredito figurativo.⁴⁴

Sul tema della decorrenza dell'esclusione dell'applicazione del massimale in caso di acquisizione dello status di "vecchio iscritto" a seguito di una domanda di riscatto o di accredito figurativo, il legislatore è intervenuto nel 2015 con una norma di interpretazione autentica stabilendo espressamente che: "*Il comma 18*

⁴¹ A. DI STASI, *Manuale breve Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2020, p. 341.

⁴² P. GREMIGNI, *Guida Pratica Pensioni 2022*, Gruppo 24 ore, Milano, 2022, p.218.

⁴³ Inps, circolare n. 177 del 7 settembre 1996.

⁴⁴ Inps, circolare n. 42 del 17 marzo 2009.

dell'articolo 2 della legge 8 agosto 1995, n. 335, si interpreta nel senso che i lavoratori assunti successivamente al 31 dicembre 1995 ai quali siano accreditati, a seguito di una loro domanda, contributi riferiti a periodi antecedenti al 1° gennaio 1996 non sono soggetti all'applicazione del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, di cui alla medesima disposizione, a decorrere dal mese successivo a quello di presentazione della domanda".⁴⁵

Proprio su quest'ultimo punto che l'Inps ha dichiarato che *"Ricorrendo tale fattispecie è evidente che il datore di lavoro, a causa del comportamento omissivo del lavoratore, ha continuato ad adempiere all'obbligo contributivo ritenendo ancora utile, ai fini della misura della contribuzione dovuta, l'unica dichiarazione resa dal lavoratore all'atto dell'assunzione"* e quindi ha ritenuto corretto con riguardo a tale specifica fattispecie, l'acquisizione di anzianità contributiva su domanda di riscatto o accredito figurativo, considerare la possibilità di ritenere applicabile la previsione di cui alla lettera a), prima parte, del comma 15, dell'articolo 116 della legge n. 388/2000.⁴⁶

In ordine alla decorrenza della riduzione delle sanzioni, si precisa che la stessa dovrà farsi decorrere dal mese successivo a quello di presentazione da parte del lavoratore della domanda di riscatto o di accredito figurativo di periodi contributivi antecedenti al 1° gennaio 1996.

Il calcolo del massimale deve essere operato su base annua e prescinde dal numero dei rapporti di lavoro svolti nel corso dell'anno stesso, sia contemporanei che successivi, sia part time che full time, a prescindere dalle gestioni previdenziali, anche diverse tra di loro, a cui affluisce la contribuzione obbligatoria, e si riferisce a tutta la contribuzione anche se la stessa deve essere versata in differenti fondi di previdenza obbligatoria. In caso di più rapporti di lavoro in successione nell'anno e per una corretta applicazione delle aliquote, il lavoratore deve fornire al datore di lavoro la documentazione dei compensi già riscossi in precedenza, escludendo i redditi derivanti da attività di collaborazione e da attività professionale, presenti in Gestione Separata, in quanto rappresentano gestioni autonome e distinte e ai fini dell'applicazione del massimale non si devono sommare ai redditi da lavoro dipendente. In caso di mancata applicazione del tetto massimo, non esiste

⁴⁵ cfr. l'art. 1, comma 280, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

⁴⁶ Messaggio numero 4412 del 10 dicembre 2021.

alcun beneficio in termini di pensione per i contributi versati in eccedenza: il lavoratore, considerando termini quinquennali di prescrizione⁴⁷, potrà presentare domanda di rimborso all'Inps.

Inoltre sussiste anche uno specifico massimale per i lavoratori autonomi iscritti presso le gestioni speciali (commercianti, artigiani) in possesso di contribuzione antecedente al 31 dicembre 1995, tale massimale è pari al limite di retribuzione annua pensionabile maggiorata di due terzi: per il 2022 il valore è pari a 80.465 Euro. Questo reddito rappresenta il limite individuali riferito ad ogni singolo soggetto operante nell'impresa e non massimali globali da riferire all'impresa stessa. Questi limiti individuali riguardano solo i soggetti iscritti alla Gestione Separata con decorrenza anteriore al 1° gennaio 1996 o che possono far valere anzianità contributiva⁴⁸ a tale data. Per le anzianità contributive maturate dal 1° gennaio 2012 si applica il sistema del calcolo contributivo. Con riferimento alle anzianità maturate nel regime INPDAI fino al 31 dicembre 1992, la retribuzione media pensionabile è calcolata sulle retribuzioni degli ultimi cinque anni di contribuzione precedenti la decorrenza della pensione, mentre dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 2002 la retribuzione media pensionabile è calcolata sugli ultimi dieci anni di contribuzione precedenti la decorrenza della pensione, indifferente se assicurati presso INPDAI o presso Fondo pensioni lavoratori dipendenti dell'INPS. Il limite del massimale annuo INPDAI non si applica alle anzianità contributive relative a periodi con contribuzione INPS.⁴⁹

Ai sensi dell'articolo 3-bis, co. 11 del D. lgs. 502/1992 risulta applicabile anche nei confronti dei direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995.

Di conseguenza, l'applicazione del massimale prevede che tutta la retribuzione percepita oltre il limite annualmente indicato non è assoggettabile a contribuzione previdenziale, quindi non sarà considerata in

⁴⁷ L'art. 3, comma 9 della legge n. 335 del 1995 stabilisce la prescrizione quinquennale per i contributi dovuti per tutela dell'invalidità, vecchiaia e superstiti, così come per tutte le altre contribuzioni di previdenza ed assistenza sociale obbligatoria. La prescrizione è invece decennale, in caso di denuncia del lavoratore, o dei suoi superstiti, ad un'autorità competente anche giuridica, sia della mancata apertura della posizione assicurativa da parte del datore di lavoro, sia dell'omesso versamento della contribuzione relativamente a una posizione aperta. I contributi previdenziali prescritti non possono più essere versati neanche volontariamente, quindi l'Ente previdenziale è obbligato ad interrompere la prescrizione tutte le volte che il lavoratore abbia denunciato l'omissione contributiva.

⁴⁸ L'anzianità contributiva è quella acquisita presso il Fondo pensioni lavoratori dipendenti dal 1° gennaio 2003 in poi, così come le aliquote di rendimento e le fasce di retribuzione sono vigenti nel Fondo stesso.

⁴⁹ P. GREMIGNI, op. cit., p.221.

pensione. Pertanto oltre il tetto previsto, il datore di lavoro e/o il lavoratore dovrà pagare una quota fissa di contributi in rapporto alla retribuzione percepita e ottenendo una pensione minore rispetto a quanto avrebbe percepito se il massimale non fosse stato applicato.

CONCLUSIONI

Le numerose riforme che si sono susseguite dai diversi governi che si sono succeduti alla guida del Paese, relative alla sostenibilità della spesa pubblica per le pensioni, hanno portato a notevoli miglioramenti del sistema pensionistico, spesso anche a discapito dell'adeguatezza. Sicuramente un notevole passo in avanti è stato fatto, attraverso la Legge di bilancio 2020, riguardo al tema delle pensioni basse, ovvero tutte quelle prestazioni maturate che non raggiungono un livello di adeguatezza accettabile.

Dall'analisi di questo scenario nazionale è apparso evidente come il complesso delle misure adottate dalla L. 26/2019 (Quota 100), siano state in controtendenza rispetto ai precedenti processi di riforme, producendo oneri maggiori per la sostenibilità della spesa pensionistica nel periodo 2019-2036, pari a 0,2 punti percentuali medi annui rispetto al PIL. Il divario rispetto alla normativa pre-Quota 100, risulta particolarmente ampio nel biennio 2020-2021 a causa di una maggior richiesta di pensionamento anticipato, vista la misura temporanea della norma. Un dato fondamentale che si è riscontrato nell'analisi, riguarda l'incidenza media della spesa pensionistica che si ha dal 2037 fino alla fine del periodo di previsione: nello scenario normativo vigente, il rapporto spesa/PIL risulta in media più basso di circa 0,05 punti percentuali rispetto alla normativa pre-Quota 100. La spiegazione risiede principalmente nel minor importo medio delle prestazioni pensionistiche future dovute con l'anticipo alla pensione effettuato tramite Quota 100, rispetto all'ammontare delle prestazioni che sarebbero dovute con la normativa previgente.

Dal confronto dell'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche invece, si sono riscontrati valori inferiori nei tassi di sostituzione dei lavoratori dipendenti, sia al lordo che al netto delle imposte, di circa 6 punti percentuali, per effetto della misura pensionistica introdotta da Quota 100.

Per continuare un ciclo di miglioramento dei sistemi previdenziali, ad oggi, l'interesse primario andrebbe riservato a quei giovani che hanno iniziato a lavorare dal 1996 in poi, la cui pensione è calcolata totalmente con il metodo contributivo, reintroducendo magari dei criteri di flessibilità in uscita. Non vi è però dubbio, che la cooperazione tra Paesi europei debba convergere verso una pianificazione congiunta volta all'invecchiamento attivo: migliorare la qualità del mercato del lavoro e garantire la salute dei lavoratori anziani sarà la chiave principale per assicurarsi dei sistemi pensionistici adeguati e sostenibili.

A conclusione di questo elaborato, riporto quanto emerge dal Decimo Rapporto del Sistema Previdenziale Italiano,⁵⁰ descrivendo lo stato di salute della previdenza pubblica italiana come un sistema pensionistico in equilibrio, così come spiega il Presidente del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali, Alberto Brambilla che attualmente il sistema è sostenibile e lo sarà anche nei prossimi anni, precisando però che affinché si possa mantenere questo delicato equilibrio sarà necessario intervenire su quattro principi fondamentali: *“1) le età di pensionamento, attualmente tra le più basse d’Europa, nonostante un’aspettativa di vita tra le più elevate a livello mondiale; 2) l’invecchiamento attivo dei lavoratori, attraverso misure volte a favorire un’adeguata permanenza sul lavoro delle fasce più senior della popolazione; 3) la prevenzione, intesa come capacità di progettare una vecchiaia in buona salute; 4) le politiche attive del lavoro, da realizzare di pari passo con un’intensificazione della formazione professionale, anche on the job».*

⁵⁰ Il Bilancio del Sistema Previdenziale italiano. Andamenti finanziari e demografici delle pensioni e dell’assistenza per l’anno 2021.

FONTI

Bibliografia

- ALES E. – CANAVESI G. – CASALE D. – CASILLO R. – ESPOSITO M. – LUDOVICO G. – VIANELLO R., *Diritto della sicurezza sociale*, Giuffrè, Milano, 2021, pp. 89-95.
- BOTTINI A. – FALASCA G. – ZAMBELLI A., *Manuale breve di Diritto del lavoro 2023*, Gruppo 24 ore, Milano, 2022.
- CINELLI M., *Diritto della previdenza sociale*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2003, p. 205.
- DI STASI A., *Manuale breve di Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2020, p. 341.
- GREMIGNI P., *Guida Pratica Pensioni 2022*, Gruppo 24 ore, Milano, 2022, pp. 218-221.
- INPS, *Le pensioni domani. Primo rapporto sulla previdenza in Italia promosso dall'INPS*, Il Mulino, Bologna, 1993, p. 18.
- LAPADULA B. – PATRIARCA S., *La rivoluzione delle pensioni*, Futura, Roma, 1995, pp. 70-71.
- MARTONE M., *Osservazioni sul rapporto tra costo del lavoro e oneri previdenziali*, in Arg. Dir. Lav., 2002, p. 775.
- NICOLINI C. A., *Ancora su retribuzione imponibile e contrattazione collettiva*, ai sensi della Legge n. 389 del 1989, nota a Cass., n. 16191/00, in Mass. Giur. Lav., 2001, pp. 617 – 619.
- PAGLIERO C., *L'armonizzazione degli imponibili contributivo e fiscale*, in Dir. Prat. Lav., 1997, n. 39.
- PAPALEONI M., *L'incerta sorte del tetto previdenziale minimale*, in Arg. Dir. Lav., 2000, p. 121.
- PERSIANI M. – D'ONGHIA M., *Diritto della sicurezza sociale*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2020, p.65.
- PERSIANI M., *Retribuzione di fatto, dovuta, normale, effettiva e contribuzione previdenziale*, in Dir. Lav., 1975, p. 96; - *Previdenze contrattuali e contribuzione previdenziale*, in Mass. Giur. Lav., 1987, p.70.
- SICA A., *Retribuzione imponibile, minimali e massimali*, in Dir. Prat. Lav., 2010, p.765.

Fonti normative

- Corte di Cassazione, sentenza n. 26601 del 2014.
- Corte di Cassazione, sentenza n. 6024 del 2000.
- Corte di Cassazione, sentenza n. 23804 del 2014.
- Corte di cassazione, sentenza n. 9180 del 2014.

Corte di Cassazione, n.11707 del 2019.

Codice Civile, art. 1965 comma n. 1.

Costituzione Italiana, art. 38.

Decreto legislativo n. 314 del 2 settembre 1997.

Decreto legislativo n. 503 del 30 dicembre 1992 (c.d. Riforma Amato).

Decreto legislativo n. 124 del 21 aprile 1993.

Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

Decreto del ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 79 del 15 maggio 2007.

Decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005.

Decreto del Ministero del Tesoro n. 703 del 21 novembre 1996.

Deliberazione COVIP del 28 giugno 2006.

Inps, circolare n. 15 del 28 gennaio 2022.

Inps, circolare n. 177 del 7 settembre 1996.

Inps, circolare n. 263 del 24 dicembre 1997.

Inps, circolare n. 42 del 17 marzo 2009.

Inps, circolare n. 97 del 14 giugno 2013.

Inps, circolare n. 6 del 16 gennaio 2014.

Inps, messaggio n. 7585 del 2006.

Inps, messaggio n. 4412 del 10 dicembre 2021.

Legge Finanziaria n. 119 del 30 marzo 1981.

Legge n. 153 del 30 aprile 1969 (c.d. Riforma Brodolini).

Legge n. 155 del 23 aprile 1981.

Legge n. 398 del 3 ottobre 1987.

Legge n. 335 del 8 agosto 1995 (c.d. Riforma Dini).

Legge n. 153 del 1969 comma n. 5, nel testo sostituito dall'art. 6 del d. lgs n. 317/1997.

Legge n. 449 del 1997, (art. 59 della legge Finanziaria per il 1998, c.d. Riforma Prodi).

Legge n. 243 del 2004 (c.d. Riforma Maroni).

Legge n. 214 del 2011 (c.d. Riforma Fornero).

Legge n. 208 del 28 dicembre 2015.

Legge n. 232 del 11 dicembre 2016.

Libro Unico del Lavoro del 2009.

Ministero delle Finanze, circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997.

Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 883 del 29 aprile 2004.

Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 987 del 16 settembre 2009.

Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) – (D.P.R. n. 917 del 1986), articoli 12, 48, 51.

Sitografia

<https://job.fanpage.it/imponibile-fiscale-e-previdenziale-differenza-armonizzazione-calcolo/#somme-escluse-dalla-base-imponibile-previdenziale>

<http://www.covip.it/wp-content/uploads/FondiPensionePrees.pdf>

<http://www.confprofessionilavoro.eu/>

<https://www.wikilabour.it/dizionario/previdenza/contributi-normativa-soggetti-obbligati-misura-prescrizione/>

<https://www.diritto.it/sanzioni-per-errata-applicazione-del-massimale-contributivo-inps-attenzione-ai-conguagli-di-fine-anno/>

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/messaggi/Messaggio%20numero%204412%20del%2010-12-2021.htm#>

<https://www.inps.it/inps-comunica/diritti-e-obblighi-in-materia-di-sicurezza-sociale-nell-unione-europea/per-le-imprese/modalita-di-calcolo-dei-contributi-previdenziali>

<http://seriestoriche.istat.it/index>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/Previdenza-obbligatoria/Pagine/Quota-100>

<https://www.pensionioggi.it/dizionario/massimale#:~:text=Questa%20misura%20massima%20viene%20annualmente,pari%20a%20%E2%82%AC%20105.014%2C00>

<https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/biblioteca/pubblicazioni/decimo-rapporto-bilancio-del-sistema-previdenziale-italiano.html>