

La contribuzione previdenziale ha la funzione di assicurare il lavoratore contro il verificarsi di eventi che possono renderlo non idoneo alla prestazione lavorativa. Tra prestazioni e contributi esiste un rapporto di corrispondenza, coerente con la concezione "assicurativa" del rapporto previdenziale. Pertanto alcune prestazioni sono previste per i lavoratori dipendenti di un settore di attività, mentre possono non essere previste per altri settori. La contribuzione previdenziale consiste, quindi, in un "premio assicurativo" che si paga per assicurare il lavoratore per un determinato evento. Così, ad esempio, si paga un contributo per assicurare il lavoratore per la Cassa integrazione, la malattia, la maternità, la disoccupazione ecc., oltre che, ovviamente, per la pensione.

CHI SCEGLIE QUALI CONTRIBUTI VERSARE

La scelta su quali assicurazioni attivare per il lavoratore e il contributo da versare non è demandata al datore di lavoro ma imposta dalla legge che stabilisce l'applicabilità o meno di determinate assicurazioni nei diversi settori di attività. È sostanzialmente per questo motivo che l'Inps deve attribuire con esattezza l'inquadramento aziendale in quanto ad esso è collegato il complesso delle assicurazioni sociali applicabili ai lavoratori.

QUALI ELEMENTI CONCORRONO A DETERMINARE L'ALIQUTA CONTRIBUTIVA

In sintesi, la contribuzione consiste in una percentuale da applicarsi alla retribuzione imponibile. La somma di tutte le assicurazioni applicabili per ogni categoria di lavoratori (es. IVS, DS, Malattia, CIG ecc.) determina l'aliquota complessiva (come meglio si vede nel dettaglio esaminando le tabelle delle aliquote contributive allegate).

Gli elementi che concorrono a determinare l'aliquota contributiva possono essere sintetizzati nel seguente elenco:

- Attività aziendale: Industria; Commercio; Edilizia; Lapidari; Agricoltura; Pesca; Attività mineraria ecc.;
- Dimensioni aziendali: limiti dimensionali per le aziende artigiane; più o meno di 15 dipendenti per CIGS e Mobilità, più o meno di 50 dipendenti per il contributo CIG ecc.
- Configurazione giuridica dell'azienda: Società di persone; Società di capitali; Cooperativa DPR 602/70; Ente diritto pubblico ecc.;
- Qualifica del lavoratore: Operaio; Impiegato; Operatore di vendita (ex viaggiatore); Dirigente; Apprendista ecc.;
- Stato giuridico del lavoratore: Socio della cooperativa; Lavorante a domicilio; Religioso regolare; Familiare del titolare; Dipendente di ruolo/fuori ruolo ecc.

COME SI CALCOLANO I CONTRIBUTI DOVUTI

Per conoscere quanto l'azienda deve versare all'INPS ogni mese a titolo di contributi, per sé e per il dipendente, è necessario conoscere:

- le aliquote contributive da applicare all'imponibile previdenziale;
- l'ammontare del reddito imponibile del dipendente (imponibile previdenziale);
- gli eventuali benefici (riduzioni ed esoneri) contributivi spettanti;
- l'importo delle prestazioni anticipate al lavoratore per conto dell'INPS.

Con questi elementi, l'onere contributivo si quantifica nel seguente modo:

- Calcolo dei contributi teoricamente dovuti
- Aliquote contributive (a carico dipendente e datore) X Imponibile previdenziale : 100 = Somme a debito del datore di lavoro
- Calcolo dei benefici contributivi e delle prestazioni anticipate
- Benefici contributivi + Prestazioni anticipate + Sgravi ed esoneri contributivi = Somme a credito del datore di lavoro

N.B.: Si evidenzia che i benefici contributivi per le assunzioni agevolate generalmente sono concessi riducendo direttamente l'aliquota contributiva (c.d. nettizzazione)

Calcolo dei contributi effettivamente da versare:

- Somme a debito del datore di lavoro - Somme a credito del datore di lavoro = Somme a debito del datore di lavoro

CHI VERSA I CONTRIBUTI

Il datore di lavoro è l'unico soggetto tenuto al versamento della contribuzione dovuta.

Una parte dei contributi è a carico dei lavoratori. Il datore di lavoro (che è tenuto a versare i contributi sia per la parte a suo carico che per quella a carico del lavoratore) recupera la quota del lavoratore in sede di calcolo delle retribuzioni mensili prelevandola direttamente dalla busta paga (rivalsa). Il datore di lavoro può esercitare il diritto di rivalsa della quota a carico del lavoratore esclusivamente al termine del periodo di paga corrente. Non è ammessa la rivalsa per contributi arretrati, salvo che si tratti di arretrati dovuti per contratto o per legge. Ad esempio, il datore di lavoro che deve versare contributi arretrati per un lavoratore in nero, sia a seguito di accertamento ispettivo che di regolarizzazione spontanea, deve accollarsi tutto il debito contributivo e non può trattenere al dipendente la quota di contributi a suo carico.