



*Contratto collettivo 2° livello
le potenzialità*

A cura del Dott.:
Roberto Vinciarelli

A volte il contratto collettivo senza che via sia delega dalla legge-applica un istituto(part time stipulabili/nel limite di una % ti/orario minimo part time)

- Legge rimanda a contratto collettivo per definire istituti/controlla il livello del contratto collettivo(esempio: nazionale/aziendale) a cui la legge rimanda(esempio legge d.lgs 81 15 rimanda a ccnl-livello nazionale- per definire la retribuzione degli apprendisti/sotto-inquadramento-percentualizzazione);
- Si applica legge salvo diversa previsione del contratto collettivo(esempio:% contingentamento – tempi determinati stipulabili 20% ti al 1 gennaio-legge/salvo contratto collettivo ogni livello);contratto collettivo sostituisce legge;
- Quale contratto collettivo? Occorrono i sindacati comparativamente +rappresentativi sul piano nazionale;
- Deposito contratto collettivo 2 livello itl telematico –per agevolazioni fiscali-contributive-normative;



❑ Art 51 -81 15-a meno che il livello del contratto collettivo non venga previsto dalla normativa specifica - per contratto collettivo si intendono i contratti collettivi di ogni livello(nazionale/territoriale/aziendale) stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale/ contratti collettivi aziendali(rsa/rsu);

❑ **Rappresentatività:**

1) Associazione datori o associazione lavoratori? per m.lavoro era parte sindacale rappresentativa dei lavoratori-cgil/cisl/uil(ma in assenza di misurazione)-ritirata la nota 20 6 2018.

▪ Presenza di sedi dislocate su tutto il territorio nazionale/presenza nella sottoscrizione dei ccnl settore/numero aderenti/partecipazione a vertenze nazionali;

2) La misurazione della rappresentatività ?

vedi accordo interconfederale industria(elezioni rsu rsa/deleghe uni-emens per la misurazione/ se datore non comunica deleghe –no sanzione).

A volte: Associazione dei datori / +associazione lavoratori-vedi art 1 c 1175 legge 296 06;
A volte parlando di associazione lavoratori - + una sigla(plurale/cgil-cils –uil)/ a volte singolare(solo cgil);



Cc nazionale - leader

Ass sindacali comparativamente +rappresentative
sul piano nazionale

- 1)Retribuzione-imponibile previdenziale- su cui contributi(dl 338 /89 conv. legge 389 89-art 1);
- 2)Retribuzione proporzionale e sufficiente-ccnl leader(art 36 costituzione);
- 3)Agevolazioni contributive(art 1 c1175 1176 -legge 296 6)-parte economica e normativa;
- 4)Se la legge rimanda ad un ccnl per regolamentare 1 istituto rimanda solo a ccnl leader(eseempio retribuzione apprendisti/sotto-inquadramento o percentualizzazione/durata apprendistato in funzione del livello da conseguire);
- 5)Applico la legge salva diversa previsione di un contratto collettivo rappresentativo(eseempio %contingentamento tempo determinato -20% ti al 1 gennaio/salvo cc di ogni livello);

Circ 3 2018 ispettorato unico.
Circ 2 2020 ispettorato unico.



2 forme di welfare-fonti di attivazione.

Il welfare può essere strutturato secondo 2 modalità:

- 1) **Welfare puro**(attivabile con accordo interconfederale/ contratto collettivo nazionale/territoriale/aziendale/volontariamente/**regolamento aziendale vincolante o non vincolante**);
- 2) **Welfare da conversione del premio al 10%-se cc di 2 livello**(territoriale /aziendale) prevede questa possibilità opzionale per il dipendente[**ambito della detassazione**].

Welfare puro/

- ❑ Esenzione previdenziale e fiscale- Senza limiti di importo(vedi art 51c2 lett f/f.bis/f.ter/f.quater/d.bis);
- ❑ non richiede la incrementalità dell'indicatore del periodo corrente/rispetto all'indicatore del periodo precedente da parte del datore-impresa;
- ❑ può essere o non essere agganciato a obiettivi [redacted] aziendali (D.r.e. lombardia 904-791/2017): [redacted] Risoluzione 55 e 2020

1)Il credito welfare spetta e ha una misura uguale-identica per la generalità –categoria dipendenti;

2)Il credito welfare messo a disposizione per la categoria- spetta (an)e ha una misura (quantum) agganciata al conseguimento di obiettivi [redacted] aziendali;

- ❑ Applicabile pure alla pubblica amministrazione(dlas 165/2001);
- ❑ Si applica pure agli amministratori e stagisti(int 10 e 2019);

Ris 55 e 2020



Welfare puro

- ❑ *Può avere come fonte attivazione pure il ccnl/il regolamento vincolante o non vincolante (oltre che al contratto collettivo di 2 livello-territoriale/aziendale);*
- ❑ *Non richiede limiti reddituali in capo al dipendente (esempio -80.000 reddito di lavoro dipendente anno precedente percezione) per essere applicato;*

Welfare da conversione p.d.r.

3000 al netto del 9,19 al lordo del 10%-

- ❑ Ha come fonte di attivazione solo il contratto collettivo di 2 livello (territoriale/aziendale);
- ❑ Il premio detassabile è convertibile in welfare - se c.c. di 2 livello (territoriale/aziendale) prevede la clausola di **conversione** che permette al dipendente di convertire il premio monetario detassabile al 10% in welfare;
- ❖ Piu' semplicemente - i 3000 detassabili sono **convertibili in tutto o parte in welfare** – solo se questa possibilità è **prevista dal cc di 2 livello (clausola di conversione prevista dal cc di 2 livello)** / e solo se il **dipendente volontariamente** converte il premio detassabile in welfare [possibilità di convertire la moneta a tassazione al 10% in welfare - richiede 2 condizioni].
- ❑ Limite alle esenzioni previdenziale e fiscale del welfare a 3000 euro (tetto detassazione);
- ❑ La possibilità di detassare e quindi di convertire il premio monetario detassabile in welfare - richiede incrementalità dell'indicatore del periodo corrente rispetto a quello del periodo precedente da parte della impresa- datore (circ 5 e 2018);
- ❑ richiede una procedura (sottoscrizione cc 2 livello - art 51 dlgs 81/15 / deposito telematico in c.c. 2 livello / dichiarazione di conformità / misurazione indicatori / variabilità);

Welfare da conversione p.d.r.

- Non si applica alla pubblica amministrazione(D.Lgs 165 -2001);
- Non si applica allo stagista e all'amministratore;
- Richiede che il reddito di lavoro dipendente dell'anno precedente alla erogazione sia minore di 80.000(limite reddituale in capo al dipendente);
- Regime tributario speciale per la conversione del premio detassabile in
pc(3000+5164,57)/assistenza sanitaria(3000+3615,20)/azioni(3000+2065,83);

welfare

Welfare puro- attivato con contratto collettivo 2 livello;

1- credito wa a disposizione della categoria/credito wa identica misura per membri della categoria (esempio 100 euro di credito wa per operai/200 credito wa per impiegati-utilizzabili dal 1 gennaio al 31 dicembre);

2-credito wa categoria/se misura obiettivo aziendale(risoluzione 55 e 2020);

se azienda fattura+100.000 euro nell'anno 2020/ gli operai avranno 100 euro di credito welfare/gli impiegati 200 euro -utilizzabili **dal 1 1 2021 al 31 12 2021;**



Cc aziendale welfare puro legato ad obiettivo aziendale

- ❑ Categoria operai/credito wa-se /misura agganciato obiettivo aziendale;
- Se la azienda fa fatturato nell'anno x di:
 - <100.000-no credito welfare per operai;
 - >100.000 euro –gli operai avranno diritto ad un credito wa di 1000(oppure 3% imponibile previdenziale del dipendente)-utilizzabili dal..al.(periodo di utilizzo dei flexible);

Si puo usare per parametrare -%imponibile previdenziale/livello/anzianità di servizio/ no presenze;



3000 detassabili convertiti in un versamento a pc/esenti con tetto della detassazione disapplicando le regole del tuir;

Pensioni

Occorre integrare un prestazione pubblica insufficiente;
Credito da welfare puro per versare a pc (deducibilità a 5164,57); datore paga contributo di solid del 10%;
3000 a pc-esente con tetto detassazione in deroga ai limiti del tuir (5164,57)

- Dipendente privato inps:

Pensione di vecchiaia:

1) 67 + 20 anni di contributi;

2) post 1 1 1996 (contributivi puri) - 67 + 20 + 1,5 assegno sociale / altrimenti 71 e 5 anni;

Pensione anticipata:

1) 42 e 10-uomo / 41 e 10-donna / finestra tra maturazione e percezione di 3 mesi;

2) post 1 1 1996 - 64 + 20 + 2,8 assegno sociale;

Sistema contributivo - post 1 1 1996;

Calcolo del sistema contributivo - Montante contributivo (rivalutato con pil 5 anni) x coefficiente di trasformazione (età di pensionamento / aspettativa di vita);

Imponibili bassi / aliquota del 33% / spezzoni contributivi;



Retributivo con 40 anni contributi

retribuzione	Pensione	Tasso sostituzione
100%	80%	80%

contributivo

retribuzione	Pensione	Tasso sostituzione
100%	60%	60%
	Pc---20%	20%

80%

Esempio

Contributi versati-deducibili nei limiti di 5164,57;

Rendimenti-tassati al 20%;

Prestazioni m3:

Se dedotto-imposta sostitutiva al 15%/9%(dopo 35 anni di partecipazione);

- 3000 esenti/non tassati /comunicati al 31 12 anno successivo(circ 5 e 2018);

- 3000 detassabili convertiti in p.c.;
- Il dipendente aveva versato a pc-5164,57 tramite il suo promotore(extra cedolino);
- 5164,57 deducibili con il limiti del tuir (art 10 e bis tuir/art 8c4 dlgs 252 2005)/3000 esenti con il tetto della detassazione(disapplicazione limiti tuir).
- Totale deducibilità (5164,57)+ esenzione(3000)= 8164,57;
- 5164,57- quando fondo eroga la prestazione li tassa al 15/9%(Montante M3);
- 3000 - quando il fondo eroga la prestazione(rendita capitale/rendita capitale/solo capitale-anche anticipazione)/non li tassa/comunicazione al fondo entro il 31 12 anno successivo;



Esempio

Cc 2 livello prevede che se il dipendente matura un premio detassabile e lo converte tutto in welfare avrà diritto ad un 10% in + sempre in welfare (limite a 3000 euro/tetto detassazione).

Esempio:

Il dipendente matura 2000 euro di premio detassabile e lo converte tutto in welfare. Ha diritto al 10% in + di 2000 (ovvero 200 euro) sempre in welfare.

2200 euro - con cui opziona - palestra/asilo/**previdenza complementare**/abbonamento trasporto pubblico.



Il decreto dignità/la devastazione della flessibilità tutelata/tempo determinato

- Tempo determinato +12mesi-causale;
- Sul rinnovo **causale**(pure proroga con ragione diversa da contratto originario);
- Dopo una **somministrazione**(rapporto di lavoro a tempo determinato con agenzia)/una assunzione diretta di quel dipendente **con tempo determinato** richiede **la causale**(visto come rinnovo);
- Per ogni rinnovo -0,5 incrementale di costo del lavoro(salvo causale sostitutiva);
- **%contingentamento sui tempi determinati**;
- **%contingentamento sui tempi determinati +somministrazione a tempo determinato**(rileva il rapporto commerciale a tempo determinato non il rapporto di lavoro).
- **%contingentamento staff leasing**(agenzia- **dipendente /ti / rapporto commerciale ti**)
- Limite a Durata: Tempo determinato + somministrazione a tempo determinato(rapporto di lavoro a tempo determinato)/livello-categoria legale -24mesi;
- 4proroghe nei 24mesi/proroga con causale a volte(contratto originario 9 mesi + proroga di 4mesi causale) ;

▪Limiti – alle durate/alle quantità(%contingentamento)/richieste le causali su rinnovi e contratti originari +12mesi;

Concretamente oggi un datore prende un dipendente con contratto a termine di 12mesi acausale/ e poi lo trasforma a tempi indeterminato oppure avanti altro dipendente con nuovo contratto a termine di 12mese a-causale



Schema-dl 87/legge 96 2018-contro la flessibilità tutelata

durate	-Reiterazione tempi determinati -1rapporto a tempo determinato(fino 12 mesi a causale/+12 mesi fino 24 mesi- causale)
quantità	% tempi determinati % tempi determinati + somministrazioni % staff leasing
causali	-tempo determinato originario >12mesi; -Rinnovo; -Proroga con ragione oggettiva diversa da contratto originario-circolare 17 2018 ispettorato; -somministrazione(rapporto lavoro a tempo determinato)/poi tempo determinato; -proroga (contratto originario + proroga>12mesi)/proroga su contratto rinnovato;
0,5% incrementale/>costo del lavoro; Escluso :1) causale sostitutiva/2)apprendista stagionale/3)attiv stagionale dpr 1525 63;	Rinnovo; Somministrazione(rapporto lavoro a tempo determinato) poi tempo determinato;
Proroghe	4/nei 24 mesi/ a volte con causale.

Deroga cc 2 livello

norma	Deroga/manca un <u>ccnl</u> che regola	
Reiterazioni tempi determinati-art 19 c2 <u>d.lgs 81 15</u>	Cc aziendale	durate
% contingentamento tempi determinati-art 23 c 1 <u>d.lgs 81 15</u> ;	Cc aziendale	quantità
% contingentamento tempi determinati + somministrazione tempo determinato(rapporto commerciale)- art 31 c2 <u>d.lgs 81 15</u> ;	Cc aziendale	
Staff leasing-art 31 c1 <u>d.lgs 81 15</u> ;	Cc aziendale	
Stacchi-art 21 c2 <u>dlgs 81 15</u> ;	Cc aziendale	
Diritto precedenza(non stagionale)-art 24 c1/c2 <u>dlgs 81 15</u>	Cc aziendale	
Attività stagionale/no dpr 1525 1963 ma da cc-art 21 c2 <u>d.lgs 81 15</u>	Cc aziendale	

Contratto intermittente

Gestione con contratto collettivo aziendale:

- **Causale oggettiva;**
- prestazione discontinua e intermittente secondo esigenze sancite nel contratto collettivo di ogni livello/altrimenti se manca la regolamentazione da parte del cc di ogni livello- applicazione del rd 2657 23(mansioni discontinue e intermittenti);
- **Fatta salva causale soggettiva**(23 e 364 g/prestazione fino a 24 e 364 g/ +55 anni);