

Sabina Felici*

Lavoratori subordinati e lavoratori autonomi nel mondo Enpals**

SOMMARIO

1. Premessa
2. Concetto di retribuzione imponibile giornaliera
3. Lavoratori subordinati e autonomi nello spettacolo e nello sport
4. Considerazioni finali

1. Premessa

A tutti sarà capitato di osservare in palestra o in piscina gli istruttori impegnati a seguire dei clienti o di entrare in teatro per chiedere informazioni all'addetta alla biglietteria oppure di seguire le indicazioni fornite da una "maschera".

A molti sarà capitato anche di ascoltare musica dal vivo in un bar o di lasciarsi coinvolgere in vacanza dall'animatore più bravo del villaggio.

Si tratta di lavoratori che appartengono allo speciale mondo Enpals.

Ma entriamo nell'argomento con ordine.

L'Enpals, Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo, è un ente dotato di personalità giuridica di diritto pubblico istituito con Dlgs del Capo Provvisorio dello Stato n.708 del 16.7.1947, ratificato con modificazioni dalla L. n. 2388 del 29.11.52.

L'art.3, comma 2, del D.Lgs. 708/1947, come integrato dall'art. 43 comma 2 della L. n.289/02, ha deferito al Ministero del Lavoro il potere di adeguare le categorie dei soggetti da assicurare obbligatoriamente all'Enpals.

Sulla base della suddetta delega il Ministero del Lavoro ha da ultimo emanato il D.M. del 15.03.05 e l'Enpals le circolari n.7 e 8 del 30.3.06.

Con tali fonti sono state ridefinite le categorie dei lavoratori obbligati ad iscriversi a questa speciale cassa previdenziale.

I lavoratori sono distinti in tre gruppi, indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro e per ciascun gruppo viene individuata tassativamente, al suo interno, l'esatta tipologia di mansioni.

Data la propria particolarità, ossia la congenita mancanza di continuità nelle prestazioni lavorative nel settore dello sport e dello spettacolo, l'attività lavorativa è regolamentata in maniera diversa rispetto a quella "ordinaria", ossia quella per la quale la quasi generalità dei lavoratori è iscritta all'Inps.

Il sistema previdenziale, sia Inps che Enpals, attualmente prevede il versamento dei contributi alle rispettive casse con la medesima aliquota e con i medesimi criteri di ripartizione tra datore di lavoro e lavoratori.

Infatti a decorrere dal 1° gennaio 1997 al personale iscritto al Fondo Enpals, successivamente al 31 dicembre 1995 e privo di anzianità contributiva pregressa in altre forme pensionistiche obbligatorie, l'aliquota contributiva è stata parificata a quella già prevista per il Fondo pensione lavoratori dipendenti dell'assicurazione generale obbligatoria: 23,81% a carico del datore di lavoro e 8,89% a carico del lavoratore.

Con effetto dal 1° gennaio 2007, la suddetta aliquota è aumentata per la generalità dei lavoratori (Inps-Enpals) dello 0,30% a carico del lavoratore (art. 1, comma 769, della Legge n. 296/2006) con la conseguenza che essa oggi è complessivamente pari al 33% **(1)**: 23,81% a carico del datore di lavoro e 9,19% a carico del lavoratore.

Tuttavia, sebbene la misura dell'aliquota contributiva, sia stata parificata in linea generale nell'obbligazione dei versamenti all' Inps e all' Enpals, ci sono differenze notevoli nel regime contributivo dei due enti, proprio a causa della natura discontinua delle prestazioni richieste nel settore dello spettacolo e dello sport.

2. Concetto di retribuzione imponibile giornaliera

Fatta eccezione per gli impiegati nel settore dello spettacolo e dello sport, che hanno normalmente una retribuzione mensilizzata, gli altri lavoratori, siano essi subordinati o autonomi, lavorano di solito a giornate e vengono pagati con "compensi giornalieri".

Tali compensi, da assoggettare a contribuzione, non possono essere inferiori ad un minimale di legge, rivalutato ogni anno in base all'andamento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, rilevato dall'ISTAT **(2)**

Per l'anno 2008 tale minimale è pari ad € 42,14.

Il criterio per ottenere la retribuzione imponibile giornaliera su cui applicare l'aliquota contributiva ai fini del versamento all'Enpals, è stabilito dall' art. 2, comma 5, del DPR n. 1420/1971:

"La retribuzione imponibile giornaliera nei confronti dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate dal n. 1 al n. 14 dell'art. 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, si ottiene dividendo il complesso dei compensi corrisposti per il numero delle giornate di durata del contratto escludendo i riposi settimanali nonché le festività nazionali godute."

In sostanza la retribuzione imponibile giornaliera si ottiene dividendo i compensi corrisposti per il numero totale delle giornate contenute nel periodo complessivo di durata del contratto, eccezion fatta per le sole giornate di riposo settimanale e le festività.

E' stata successivamente la circolare Enpals n.14 del 4 ottobre 2007 ad introdurre una nuova interpretazione del calcolo della retribuzione imponibile giornaliera. Infatti così si legge:

"In coerenza con il tenore letterale della norma, l'Ente, ai fini della determinazione della retribuzione imponibile giornaliera, ha, sino ad oggi, operato dividendo l'importo dei compensi corrisposti per il numero delle giornate ricomprese nel periodo di durata del contratto di lavoro, fatti salvi i riposi settimanali e le festività nazionali godute. Sull'interpretazione della norma ed individuazione dell'esatto criterio di calcolo della contribuzione previdenziale è insorto nel tempo un notevole contenzioso giudiziario, definito in sede di legittimità, dopo una prima pronuncia favorevole alla tesi dell'Enpals

(Cass. n. 1467/00), con diverse sentenze di segno contrario (cfr. Cass. civ., sez. lav., nn. 20011/05, 17760/05, 8479/03, 6674/03, 3253/03, 10774/02, 8498/02 e 4303/01).

La Suprema Corte ha stabilito in sostanza che la norma dell'art. 2, comma 5, DPR n. 1420/71 "va interpretata nel senso che il dato di riferimento (divisore) è quello pertinente ai singoli giorni di effettiva prestazione lavorativa e non ai giorni ricompresi nel periodo di durata contrattuale, posto che la citata disposizione fa sorgere l'obbligo del versamento dei contributi in relazione ad "ogni giornata di lavoro" (primo comma), fissa il calcolo delle aliquote contributive "sulla retribuzione giornaliera" (terzo comma) e, infine, esclude dal calcolo i giorni di riposo, nei quali il lavoratore non ha spiegato alcuna prestazione lavorativa, salva la possibilità di stabilire con decreto ministeriale una "durata convenzionale" non superiore a sei giorni per ogni settimana (quinto e sesto comma)".

Se questa è la nuova interpretazione, frutto di sintesi delle più recenti sentenze della Cassazione in materia, si devono prendere a base per il calcolo dell'imponibile i singoli giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Tale criterio vale sia in sede di versamento dei contributi da parte delle aziende che di successive verifiche amministrative inerenti la loro regolarità.

In tale ottica l'Enpals deve acquisire gli elementi di prova sia documentali (contratto di lavoro, libro unico, come introdotto dagli art.39 e 40 del D.L del 25.6.08 n.112) buste paga o quant'altro attestante le giornate lavorate. ecc) che testimoniali per l'accertamento dell'effettivo numero di giornate espletate dal lavoratore.

3. Lavoratori subordinati e autonomi nello spettacolo e nello sport

Fatte queste premesse, veniamo ora all'esame delle tipologie contrattuali individuabili in questo particolare settore di attività.

- Lavoro subordinato.

Il lavoratore è legato alla propria azienda da un vincolo di subordinazione e gerarchia ed è inserito nella organizzazione aziendale e nel suo ciclo produttivo. Il contratto è appunto di tipo subordinato.

La retribuzione è assoggettata alla ordinaria contribuzione del 33% (di cui il 9,19% a carico del lavoratore).

E' prevista inoltre l'assicurazione all' Inail contro gli infortuni e le malattie e il versamento all'Inps di una contribuzione minore per l'erogazione delle prestazioni assistenziali quali la disoccupazione, l'assegno per il nucleo familiare, la malattia e la maternità.

Tale contribuzione minore, se dovuta secondo quanto previsto in specifiche tabelle di riferimento **(3)**, è comunque variabile.

Infatti le aliquote contributive si differenziano in base al settore di attività in cui è inquadrata l'azienda (Industria, Terziario, Sviluppo e Stampa, Commercio ecc.) e in base ad altri criteri: se il lavoratore è artista dipendente o non dipendente, se è operaio/impiegato avente o meno diritto all'indennità di malattia.

- Lavoratore autonomo.

Può essere un libero professionista in possesso di partita IVA, di un collaboratore a progetto, di un associato in partecipazione o di un lavoratore occasionale **(4)**

Il “professionista” fattura all’azienda per cui svolge l’opera o il servizio. Normalmente nel compenso non è compreso quanto dovuto all’Enpals per il versamento dei contributi in quanto la relativa obbligazione ricade direttamente sul committente che deve pertanto provvedervi.

Si evidenzia, infatti, che l’obbligo del versamento contributivo all’Enpals, in tutti i casi, ricade sul datore di lavoro o committente che utilizza il lavoratore, salvo la rivalsa del 9,19% dell’imponibile per la parte che rimane comunque a carico del lavoratore.

Unica eccezione è rappresentata dal “lavoratore autonomo esercente attività musicale” in quanto su di lui grava direttamente **(5)** sia il versamento dei contributi che la richiesta del “certificato di agibilità”.

Il “lavoratore a progetto” è, invece, quel lavoratore che in autonomia, e quindi senza vincolo gerarchico e di subordinazione, gestisce la sua attività lavorativa per la realizzazione di un progetto, di un programma o una fase di esso.

Una tale tipologia contrattuale è ammessa nel settore dello spettacolo, come ha evidenziato il Ministero del Lavoro **(4)**.

Data la particolarità tipica di queste attività, ossia come già detto la congenita mancanza di continuità nelle prestazioni lavorative nel settore dello sport e dello spettacolo, e data altresì una normativa contributiva Enpals omogeneamente applicata sia ai lavoratori subordinati che a quelli autonomi (per entrambe le categorie è prevista l’aliquota del 33%) viene da chiedersi quale convenienza abbia, in fin dei conti, una distinzione della tipologia contrattuale tra lavoro subordinato e lavoro a progetto.

Per il “lavoratore occasionale” è necessario evidenziare, invece, quanto segue.

Si premette che per il lavoratore autonomo occasionale che versa all’Inps vige l’esonero dagli adempimenti contributivi se lavora fino a 30 gg e non percepisce più di € 5000 nel corso dell’intero anno solare **(6)**

Di conseguenza i contributi dovranno essere pagati esclusivamente sulla quota di reddito eccedente e l’obbligo di iscrizione alla Gestione separata per i lavoratori autonomi occasionali scatta soltanto nel momento in cui gli emolumenti percepiti nell’arco dell’anno solare (1° gennaio - 31 dicembre), a fronte di un unico o di più rapporti, superino l’importo di € 5.000.

Per il lavoratore autonomo occasionale che versa all’Enpals vige, invece, l’obbligo di adempiere sempre al versamento dell’ordinaria aliquota del 33%, fatta salva l’ipotesi prevista dall’ art. 1 comma 188 della L. 296/06 **(7)**.

Infatti a far data dal 1 dicembre 2007 vi è una categoria di lavoratori nello spettacolo per cui è prevista espressamente un’ esenzione dagli adempimenti informativi e contributivi.

Si tratta di una ipotesi che si verifica al realizzarsi di un doppio requisito, uno soggettivo e uno oggettivo.

Per quanto concerne il profilo soggettivo, è necessario che il lavoratore autonomo occasionale rientri in una delle seguenti tipologie di lavoratori **(8)**:

- giovani fino a 18 anni;
- studenti di scuola media superiore ovvero iscritti ai corsi di laurea triennale e quinquennale dell’ordinamento scolastico e universitario nazionale fino a 25 anni;
- pensionati di età superiore a 65 anni;

- coloro che svolgono un'attività lavorativa per la quale sono già tenuti al versamento dei contributi ai fini della previdenza obbligatoria ad una gestione diversa da quella per i lavoratori dello spettacolo. Si precisa che l'obbligo contributivo verso la gestione pensionistica obbligatoria diversa deve sussistere nel medesimo periodo di svolgimento delle prestazioni di cui all'articolo unico comma 188 della L. n.296/06.

Per quanto concerne, invece, il profilo oggettivo i lavoratori di cui al precedente punto per poter usufruire dell'esenzione dall'obbligazione contributiva nei confronti dell' Enpals, devono essere occupati in esibizioni musicali dal vivo in spettacoli o in manifestazioni di intrattenimento o in celebrazioni di tradizioni popolari e folkloristiche e non devono superare nel corso dell'anno solare una retribuzione o un compenso di € 5000 annui lordi. Per essi non occorre l'iscrizione all'Enpals e non vige l'obbligo del possesso del certificato di agibilità.

Qualora si verifichi, invece, nel corso dell'anno solare il superamento di tale limite, i rispettivi datori di lavoro o committenti saranno tenuti, per la quota di retribuzione eccedente, all'adempimento degli ordinari obblighi contributivi.

I datori di lavoro o committenti pertanto, prima delle esibizioni musicali dal vivo, sono tenuti ad acquisire idonea documentazione per verificare che il lavoratore rientri effettivamente in una delle tipologie interessate all'esenzione e il suo reddito ricada nei limiti fissati dalla legge.

La circolare Enpals n. 2 del 30.01.08, alla nota n.1, ha precisato che "poiché tale agevolazione riguarda unicamente gli adempimenti informativi e contributivi nei confronti dell'Enpals permangono, ove previsti, tutti gli altri obblighi di legge riguardanti le norme in materia di sicurezza sociale (adempimenti inerenti la tutela del lavoro minorile, assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e la sicurezza, versamento della contribuzione assistenziale all'Inps ecc)".

Per completezza di esposizione si tenga presente anche un'altra ipotesi di esonero dalla contribuzione Enpals: l'attività sportiva "dilettantistica" i cui compensi sono considerati redditi diversi. **(9)**

Si tratta di somme erogate dal Coni,dalle Federazioni sportive nazionali, dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato che persegue finalità sportive dilettantistiche.

4. Considerazioni finali

Eccezioni ed esoneri a parte, dopo quanto detto, un punto appare chiaro ossia una maggiore omogeneità contributiva nell'obbligazione Enpals rispetto a quella più variegata dell'Inps.

Se dunque un'azienda dello spettacolo versa il 33% dei contributi sulle giornate effettivamente lavorate sia da parte di un lavoratore subordinato che da parte di un lavoratore autonomo, viene da chiedersi quale sia la convenienza o l'utilità, da un punto di vista esclusivamente contributivo di distinguere un contratto subordinato da uno autonomo, benché tale ipotesi lavorativa sia teorizzata come possibile dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello di cui alla nota 4 del presente articolo.

Con un contratto a progetto il lavoratore può essere occupato 10 giorni su 26 lavorativi ma per i giorni lavorati l'azienda versa sempre il 33% sul compenso percepito.

Qual è l'utilità pratica, oggi come oggi, di stipulare un contratto a progetto per un lavoratore di questo settore piuttosto che un contratto di tipo subordinato, anche a tempo determinato, o un contratto a chiamata?

Anche per il lavoratore autonomo occasionale Enpals, a differenza di quello Inps, vige l'obbligo per l'azienda di adempiere sempre al versamento dell'ordinaria aliquota del 33%, fatta salva l'ipotesi prevista dall' art. 1 comma 188 della L. 296/06.

Nella pratica, tuttavia, si verificano errate iscrizioni di lavoratori dello spettacolo con contratto a progetto alla Gestione Separata dell'Inps piuttosto che a quella corretta dell'Enpals

In tal caso l'azienda versa all'ente previdenziale il 24,72 %, per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria, o il 17 %, per gli iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e per i pensionati, contro il 33% dovuto in caso di iscrizione all'Enpals.

Il fenomeno esiste e l'emanazione di una circolare in tale direzione ne evidenzia la concreta realtà.

Infatti la circolare Inps n.30 dell' 11.2.99 ha disposto che in caso di erroneo versamento della contribuzione all'Inps ma di competenza dell'Enpals, e viceversa, dietro esplicita richiesta del soggetto interessato, vi è il trasferimento delle somme all'ente competente senza l'applicazione di oneri accessori per ritardato pagamento ma solo qualora sia provata la buona fede del contribuente.

Tale indicazione è stata fornita dall'Inps tenendo conto di quanto disposto dalla sentenza n. 4637 del 20.5.96 della Corte di Cassazione: "omissis...il pagamento della contribuzione previdenziale effettuato in buona fede ad un ente diverso da quello titolare del credito, ha effetto liberatorio in base all'art.1189 c.c. con conseguente inapplicabilità della normativa in materia di sanzioni previste per l'omesso o ritardato pagamento dei contributi".

Tanto disposto, c'è da chiedersi però qual è il soggetto interessato a chiedere il trasferimento dei contributi dall'Inps all'Enpals con conseguente maggior aggravio di contributi per l'azienda committente. Forse l'azienda stessa, sostituto di imposta e soggetto obbligato al versamento dei contributi? Forse il collaboratore, terzo beneficiario, a cui gioverebbe senz'altro un aumento del monte contributivo? O forse lo stesso Enpals, legittimo titolare del credito?

* Funzionario Inps della sede di Ravenna

** Le considerazioni contenute nell'articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

(1) nota. Circolare Enpals n. 3/2007

(2) nota. Circolare Enpals n. 3/2006 e n.3/2007

(3) nota. Le tabelle sono consultabili sul sito www.inps.it – Le aziende, i consulenti, i professionisti – Le aliquote contributive- Imprese radiotelevisive e spettacolo.

(4) nota. Secondo l'interpretazione data dal Ministero del lavoro- Direzione Generale per l'attività ispettiva - con nota Prot. n.25/SEGR/0004256 del 16 maggio 2006 in risposta ad interpello dell'Associazione Nazionale Consulenti del lavoro, i lavoratori dello spettacolo e gli sportivi possono infatti stipulare anche contratti a progetto, contratti di associazione in partecipazione con apporto di sola manodopera, contratti a chiamata e contratti di inserimento.

(5) nota. Circolare Enpals n.17 del 17 giugno 2004

(6) nota. art.44 comma 2 del D.L.n.269/03 convertito nella legge n.326/03 e circolare Inps n. 103/04

- (7) nota. Art. 1 comma 188 della L. 296/06, come modificato dall'art.39 quater del D.L. n. 159/07 convertito in legge, con modificazioni, dalla L. n.222/07.
- (8) nota. Circolare Enpals n.2 del 30.01.08
- (9) nota. Circolare Enpals n.13/06.