



**Area Contributi e Prestazioni
Direzione Vigilanza**

Coordinamento Affari Legali

CIRCOLARE N. 14 DEL 04/10/2007

A tutte le Imprese dello spettacolo

Agli Enti pubblici e privati che esplicano attività
nel campo dello spettacolo

A tutte le società che intrattengono rapporti
economici con sportivi professionisti

Alle Sedi Compartimentali e Sezioni Distaccate

Alle Aree e Consulenze Professionali della
Direzione Generale

LORO SEDI

E, p.c., Al Sig. Presidente
Al Consiglio di Amministrazione
Al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

LORO SEDI

Oggetto: Art. 2, comma 5, del DPR n. 1420/1971. Nuovo orientamento giurisprudenziale.

Sommario: *La presente circolare fornisce indicazioni sul criterio di calcolo da applicare per la corretta determinazione della contribuzione previdenziale dovuta nelle ipotesi di contratti di durata, in conformità al nuovo orientamento espresso dalla Corte di Cassazione, in virtù del quale la base imponibile deve essere determinata prendendo a riferimento le effettive giornate di lavoro prestate.*

1. Premessa.

L'art. 2, comma 5, del DPR n. 1420/1971 stabilisce che “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. 708¹, nel testo modificato dalla legge 29 novembre 1952, n. 2388, 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.”

¹ Si veda per l'adeguamento delle categorie dei soggetti assicurati al fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo, istituito presso l'ENPALS, i Decreti Ministeriali 15 marzo 2005 e le circolari Enpals nn. 7 e 8 del 30 marzo 2006.

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) con le quali la Suprema Corte ha stabilito 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)"*.

L'uniformità dell'interpretazione fornita dalla Suprema Corte nei giudizi aventi lo stesso oggetto, rende la questione non più controversa, con necessità dell'Ente di adeguarsi all'orientamento giurisprudenziale da considerarsi ormai consolidato in relazione al numero rilevante delle pronunce emesse, tutte dello stesso tenore.

Pertanto, nell'esercizio dei poteri di controllo, anche di natura ispettiva, della rispondenza delle dichiarazioni delle imprese alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'Ente in applicazione dell'art. 2, comma 5, del DPR n. 1420/1971, ai fini del calcolo del "numero delle giornate di durata del contratto" prenderà a riferimento i singoli giorni di effettiva prestazione lavorativa, in linea con le citate pronunce della Suprema Corte di Cassazione.

L'allineamento all'indirizzo della Corte di Cassazione, che è riferito ai soli casi in cui il calcolo della contribuzione è stato effettuato con i criteri precedentemente applicati dall'Ente, comporterà l'abbandono dei giudizi pendenti in materia e l'eliminazione dei relativi crediti contributivi accertati contabilmente dall'Ente (cfr. paragrafo 4).

Alla luce dei chiarimenti forniti e dei principi espressi nelle pronunce emesse dalla Suprema Corte, assume particolare rilevanza, in sede di controllo della regolarità degli obblighi contributivi delle imprese, acquisire gli elementi di prova documentali e/o testimoniali per l'accertamento dell'effettivo numero di giornate espletate dal lavoratore.

A tal fine, si indicano, di seguito, i principali elementi che, valutati organicamente, possono condurre alla individuazione delle effettive giornate di lavoro prestate nel rapporto di durata.

2. Indici per l'individuazione delle effettive giornate di lavoro prestate

Contratto di lavoro individuale

Imprescindibile risulta l'analisi del contratto individuale di lavoro, ossia dell'accordo tra le parti in relazione alle modalità concrete di svolgimento dell'attività lavorativa che possono riguardare:

- la durata del rapporto di lavoro;
- il numero effettivo di giornate lavorative da effettuare, se non coincidente con tutte le giornate di durata del contratto;
- la retribuzione (es: giornaliera, a prestazione e a forfait);
- l'orario di lavoro.

Con riferimento al contratto di lavoro a tempo parziale, l'Ente, ritenendo dubbia l'applicabilità del part-time di tipo orizzontale alle categorie di lavoratori dello spettacolo indicate dal n. 1 al n. 14 dell'art. 3, D.Lgs.C.P.S. n.708/1947, ha interpellato a tal riguardo il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale. Pertanto, nelle more dell'emanazione della determinazione ministeriale, l'Ente riterrà applicabile, con riserva, il contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale limitatamente alle figure professionali per le quali il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento lo preveda espressamente ed alle condizioni ivi contemplate.

Al riguardo, atteso che l'art. 2, D.lgs. n. 61/2000 prescrive, per i contratti della specie, la forma scritta ai fini probatori, l'Ente prenderà in considerazione solo i contratti di lavoro a tempo parziale risultanti da atto scritto, in mancanza del quale, l'esistenza del rapporto sottostante potrà essere provata per testimoni soltanto nell'ipotesi residuale in cui *"il contraente ha, senza sua colpa, perduto il documento che gli forniva la prova"* (cfr. art. 2724, co.3, c.c.).

Qualora il contratto individuale richiami il CCNL di comparto - in quanto lo recepisce espressamente ovvero il datore di lavoro ha aderito ad una delle associazioni firmatarie dell'accordo - le clausole in esso contenute possono derogare alla disciplina generale del Contratto collettivo soltanto in senso più favorevole per il lavoratore. Pertanto, eventuali clausole contrattuali peggiorative, in quanto nulle, dovranno essere sostituite da quelle del CCNL.

Nel rispetto del principio di cui sopra, l'Ente, in presenza di contratti individuali che non prevedano ovvero che contengano pattuizioni più sfavorevoli rispetto alle disposizioni del contratto collettivo, farà riferimento a quanto previsto, al riguardo, dal relativo CCNL.

Si rammenta, infine, che qualora la retribuzione giornaliera corrisposta risulti inferiore al limite minimo stabilito dalla legge - come rivalutato anno per anno secondo gli indici ISTAT dei prezzi al consumo - la medesima, ai fini contributivi, verrà automaticamente rapportata a detto limite ovvero, qualora sussista il CCNL di riferimento, al limite minimo previsto dallo stesso (cfr. art 1, D.L. n. 338/1989 convertito dalla L. n. 389/1989; art 2, comma 25, L. n. 549/1995).

Busta paga

Dalla busta paga emergeranno il numero di giornate lavorative, la retribuzione giornaliera, le trattenute operate, etc.

Registrazioni obbligatorie: libro matricola e libro paga²

Dal libro matricola si desumeranno: la data di assunzione, di cessazione, la categoria professionale e la misura della retribuzione.

Dal Libro paga (o libro presenze) invece, si potranno evincere: il numero di ore lavorate in ciascun giorno, il periodo cui la retribuzione si riferisce, le trattenute fiscali e previdenziali, la retribuzione corrisposta (nelle varie voci), il livello e la qualifica professionale.

Comunicazioni di instaurazione del rapporto di lavoro

Dalle comunicazioni che i datori di lavoro hanno l'obbligo di effettuare al Servizio competente, risulteranno, quali elementi qualificanti il rapporto di lavoro, la data di assunzione, di cessazione, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale, l'orario medio settimanale etc.³.

Si evidenzia, a tal riguardo, che la normativa in materia non impone l'obbligo di specificare nella comunicazione di assunzione il numero esatto delle giornate lavorative effettuate.

Con specifico riferimento ai lavoratori extracomunitari, invece, si rammenta che, dalla richiesta di nulla osta al lavoro subordinato - che l'impresa è tenuta a presentare all'Ufficio Nazionale del Collocamento dello Spettacolo - si evincono, la sede in cui si svolgerà l'attività lavorativa, la retribuzione, la tipologia di contratto, la durata e, in caso di lavoro

² Art. 20, D.P.R. n. 1124/1965: *“I datori di lavoro soggetti alle disposizioni del presente titolo debbono tenere:*
1) *un libro di matricola nel quale siano iscritti, nell'ordine cronologico della loro assunzione in servizio e prima dell'ammissione al lavoro, tutti i prestatori d'opera di cui all'art. 4. Il libro di matricola deve indicare, per ciascun prestatore d'opera, il numero d'ordine di iscrizione, il cognome e il nome, la data e il luogo di nascita, la data di ammissione in servizio e quella di risoluzione del rapporto di lavoro, la categoria professionale e la misura della retribuzione;*
2) *un libro di paga il quale, per ogni dipendente, deve indicare il cognome, il nome e il numero di matricola; il numero delle ore in cui ha lavorato in ciascun giorno, con indicazione distinta delle ore di lavoro straordinario; la retribuzione effettivamente corrispostagli in danaro e la retribuzione corrispostagli sotto altra forma”.*

³ Art.9-bis, comma 2, D.L. n. 510/1996, convertito dalla L. n. 608/1996, come modificato dall'art. 1, comma 1180 della L. n. 296/2006: *“In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, i datori di lavoro privati [...] sono tenuti a darne comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato”.*

part-time, le giornate e l'orario di lavoro. La specificazione di tali elementi è, infatti, espressamente prevista come obbligo a carico del datore di lavoro (cfr. Circolare del Ministero del Lavoro e della previdenza Sociale n. 34 del 13 dicembre 2006).

Comunicazioni di trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro

Da tali comunicazioni, sempre effettuate al servizio competente, si evinceranno le variazioni del rapporto di lavoro riguardanti la proroga del termine inizialmente fissato, la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, etc.⁴, nonché la cessazione dei rapporti di lavoro sia nell'ipotesi di contratti a tempo indeterminato che nell'ipotesi in cui la cessazione sia avvenuta in data diversa da quella comunicata al momento dell'assunzione⁵.

Documentazione Enpals

Gli elementi desunti dalla documentazione di cui sopra verranno confrontati ed integrati con quanto dichiarato dal datore di lavoro nel corso dell'assolvimento degli obblighi contributivi e informativi nei confronti dell'Enpals (denuncia di assunzione del lavoratore, richiesta del certificato di agibilità, denunce contributive etc.).

Dichiarazioni dei lavoratori e prove testimoniali

Le risultanze documentali verranno integrate, oltre che con le prove testimoniali assunte, con quanto dichiarato dai lavoratori nel corso delle verifiche ispettive e/o in occasione di denuncia presentata dai medesimi.

3. Casi particolari

Nell'evoluzione delle modalità di svolgimento delle attività lavorative nel mondo dello spettacolo, si rileva l'esistenza di fattispecie in cui l'oggetto della prestazione è il

⁴ Art. 4-bis, comma 5, D.Lgs. n. 181/2000: *"I datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, per quanto di competenza, sono tenuti, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, a comunicare, entro cinque giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro le seguenti variazioni del rapporto di lavoro:*

- a) proroga del termine inizialmente fissato;*
- b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;*
- c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;*
- d) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;*
- e) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato;*
- e-bis) trasferimento del lavoratore;*
- e-ter) distacco del lavoratore;*
- e-quater) modifica della ragione sociale del datore di lavoro;*
- e-quinquies) trasferimento d'azienda o di ramo di essa".*

⁵ Art. 21, L. n. 264/1949: *"I datori di lavoro sono tenuti altresì a comunicare la cessazione dei rapporti di lavoro, entro i cinque giorni successivi, quando trattasi di rapporti a tempo indeterminato ovvero nei casi in cui la cessazione sia avvenuta in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione".*

raggiungimento di un determinato risultato e/o l'esecuzione di una opera dell'ingegno/artistica, da svolgere al di fuori del contesto organizzativo dell'impresa committente. In particolare, il datore di lavoro/committente indica le caratteristiche dell'opera da eseguire e il termine di consegna della medesima, senza effettuare alcun controllo sulle modalità e sui tempi di lavorazione. L'artista, dal suo canto, svolge la sua attività con la finalità di creare l'opera commissionata e con le modalità di organizzazione del lavoro che ritiene più adeguate alla realizzazione di tale risultato.

È il caso, a titolo puramente esemplificativo, dello sceneggiatore, del compositore, del soggettoista etc., che ricevono l'incarico di realizzare la sceneggiatura e/o l'opera artistica entro un termine stabilito, con caratteristiche determinate dal datore di lavoro/committente, dietro pagamento di un corrispettivo forfetario.

In questi casi, l'oggetto della prestazione lavorativa è il raggiungimento di un determinato risultato e/o l'esecuzione di una determinata opera dell'ingegno - o più genericamente "artistica". In particolare, il datore di lavoro/committente indica le caratteristiche dell'opera da eseguire e il termine di consegna della medesima, mentre non effettua alcun controllo sul modo di lavorazione e sul tempo dedicato alla stessa. L'artista, dal suo canto, svolge la sua attività con la finalità di creare l'opera commissionata e con le modalità di organizzazione del lavoro che ritiene più adeguate alla realizzazione di tale risultato.

Nelle situazioni in trattazione, le effettive giornate di lavoro, rilevanti per la individuazione della retribuzione imponibile giornaliera, si desumono tenendo conto delle date di inizio e fine della prestazione indicate nel contratto e, in mancanza di tali elementi, delle date di sottoscrizione del contratto e di consegna dell'opera creativa.

Pare appena il caso di sottolineare che, quanto sopra evidenziato, trova applicazione solo nelle ipotesi in cui l'attività lavorativa si svolga con le modalità suindicate, senza inserimento del lavoratore nella struttura organizzativa dell'impresa dello spettacolo.

4. Riflessi operativi

L'Ente, in coerenza con il nuovo orientamento giurisprudenziale espresso dalla Corte di Cassazione, determinerà la retribuzione imponibile giornaliera, ai fini contributivi, sulla base delle giornate di lavoro determinate con gli indici e criteri esposti nella presente circolare.

Relativamente ai giudizi pendenti il Coordinamento Affari legali valuterà, caso per caso, in base agli atti di causa ed alle eventuali risultanze probatorie espletate, se il credito dell'Ente continua ancora ad esistere alla luce delle nuove disposizioni.

Effettuata tale valutazione e riscontrata l'intervenuta inesigibilità dei crediti contributivi, il Coordinamento Affari Legali provvederà ad abbandonare il giudizio dandone comunicazione alla sede Enpals territorialmente competente che, di conseguenza, procederà all'eliminazione della relativa partita creditoria contabilmente accertata.

Negli altri casi, le Sedi competenti, accertata l'intervenuta inesigibilità dei crediti, daranno corso alle operazioni di abbattimento del credito dal bilancio, procedendo, ove già iscritto a ruolo, alla sospensione e conseguente scarico.

IL DIRETTORE GENERALE
(Massimo Antichi)