

ENPAF - Newsletter n.40 del 27 giugno 2013

CONTRIBUTI – contratti “precari” e domanda di riduzione

A partire dall'entrata in vigore della c.d. “riforma Biagi” (la legge n. 30/2013) le forme di lavoro, contrattuali e non, si sono moltiplicate, il che ha determinato il sorgere di problematiche complesse sia a livello di ricostruzione teorica degli istituti che di applicazione del Regolamento ENPAF, per lo specifico problema legato alla riduzione contributiva prevista dall'art. 21 del Regolamento stesso.

In generale le diverse tipologie di rapporti vengono genericamente ricondotte al concetto di “precarato”, intendendo riferirsi con questa espressione a situazioni diverse nelle quali il lavoratore si trova in una condizione di minore garanzia o durata rispetto a quella del lavoratore dipendente a tempo indeterminato. Considerato il moltiplicarsi delle ipotesi si è tentato, in questa sede, di riepilogarle tutte, indicando per ognuna i peculiari problemi applicativi. Occorre evidenziare, quale premessa di carattere generale, che, per il caso di esercizio di attività professionale, ciò che consente all'iscritto di richiedere la riduzione contributiva fino alla misura dell'85% ovvero il contributo di solidarietà è la presenza di un obbligo di contribuzione a favore di un Ente di previdenza obbligatorio ulteriore rispetto all'ENPAF.

Ø Contratto di lavoro a tempo determinato.

Si tratta di una forma giuridica tradizionale che conferisce il diritto alla riduzione contributiva fino alla scadenza del rapporto e consente di ottenerla per l'intero anno qualora la durata del contratto (o la sommatoria di più contratti) copra la maggior parte dell'anno o del periodo di iscrizione. È importante ricordare che successivamente al termine del contratto l'iscritto, per conservare la riduzione in atto, deve comunicare all'ENPAF, producendo la relativa documentazione, quale sia il proprio status lavorativo (ad esempio, se il contratto è stato prorogato o convertito in rapporto di lavoro a tempo indeterminato). Nel caso in cui non vi sia stata prosecuzione lavorativa è preferibile l'iscrizione al Centro per l'impiego che consente di conservare la riduzione contributiva come disoccupato fino al momento in cui l'iscritto non trovi una nuova occupazione.

Ø Contratto di lavoro a progetto / contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Indipendentemente dalla forma contrattuale prescelta (progetto o collaborazione), si tratta di una tipologia di rapporto che, ove comporti lo svolgimento di attività professionale da parte dell'iscritto, determina l'applicazione della contribuzione previdenziale ENPAF in misura intera, considerato che non vi è obbligo di versamento del contributo previdenziale alla Gestione Separata INPS (tale posizione è stata confermata, da tempo, dall'INPS medesimo, nella circolare n. 124/1996 e ulteriormente ribadita dalla norma di interpretazione autentica contenuta nell'art. 18, c. 12 del dl n. 98/2011). Occorre considerare che in alcuni casi il rapporto può avere una durata determinata, con la conseguenza che, ove l'iscritto, che già beneficia di una quota contributiva ridotta, stipuli in corso d'anno un contratto del genere, non subirà il reintegro a quota intera, ove la durata dello stesso non copra la maggior parte dell'anno.

Ø Contratto di lavoro autonomo con apertura di partita IVA

Per quanto possa risultare problematica e al limite della violazione delle norme sul lavoro subordinato, la configurazione di un simile tipo di rapporto nel caso in cui esso venga inserito nell'ambito di un'organizzazione aziendale, tuttavia, esso comporta, ai fini ENPAF, l'applicazione della quota contributiva in misura intera ove, nell'ambito dello stesso, si configuri lo svolgimento di attività professionale, atteso che, in questa ipotesi, non è previsto il versamento di contribuzione previdenziale obbligatoria ulteriore alla Gestione Separata INPS. Nel caso in cui non vi sia svolgimento di attività professionale, invece, l'aliquota di riduzione contributiva massima applicabile è quella del 50%.

Ø Prestazione di lavoro occasionale

Si tratta di una ipotesi che non è configurabile rispetto all'esercizio di attività professionale da parte di un soggetto iscritto in un Albo, incluso, dunque, il farmacista. Infatti dalla normativa vigente (art. 1 e 5 DPR n. 633/1972, art. 49. DPR n. 971/1986 e art. 61, DLGS n. 276/2003) si può dedurre che colui che esercita un'attività libera professionale, oggetto di riserva di legge, non può rendere prestazioni occasionali ma è tenuto ad aprire partita IVA, anche se intende svolgere una prestazione occasionale singola. L'iscrizione in albi professionali è, dunque, indice assoluto di abitudine. La prestazione di lavoro occasionale per il farmacista può configurarsi nell'ambito del contratto di lavoro occasionale di tipo accessorio con voucher che si configura come una figura intermedia tra il lavoro subordinato e quello autonomo. Ne è ammesso l'utilizzo entro determinati limiti economici (5.000 euro rivalutati per anno solare, con tutti i committenti; in caso di imprenditori commerciali o professionisti il limite è di 2.000 euro annui). Ai fini ENPAF si tratta di una tipologia di rapporto che consente di accedere alla riduzione contributiva, in quanto il corrispettivo è obbligatoriamente assoggettato dalla legge al versamento alla Gestione Separata. Si tratta necessariamente di rapporti a tempo determinato, per i quali si ripropongono i medesimi aspetti illustrati rispetto al più tradizionale contratto di lavoro a tempo determinato.

Ø Contratto di lavoro in somministrazione.

Si tratta di una figura che ai fini ENPAF non presenta problematiche particolari; la somministrazione di manodopera permette ad un soggetto (utilizzatore) di rivolgersi ad un altro soggetto (somministratore) per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore. Si tratta di un rapporto caratterizzato dalla presenza di due contratti: un contratto di somministrazione, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore; un contratto di lavoro subordinato stipulato tra il somministratore e il lavoratore che può essere a tempo determinato o indeterminato.

Ø Contratto di lavoro intermittente

Si tratta di una tipologia di contratto (disciplinato per la prima volta nel 2003, poi abrogato e successivamente reintrodotta dalla legge), in base alla quale il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa, ove se ne presenti la necessità. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato, implica il versamento di contribuzione previdenziale all'INPS, e viene trattato come se si configurasse lo svolgimento di attività professionale nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente part - time verticale (per tale tipo di contratto la prestazione viene resa a tempo pieno ma solo per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno).

La soluzione per il lavoro intermittente, dunque, è nel senso che, indipendentemente dalle giornate lavorate, che non vengono singolarmente computate, occorre tenere conto della mera durata del contratto che ove sia a tempo determinato e superiore (anche per sommatoria) a sei mesi e un giorno (ovvero alla metà più un giorno del periodo di iscrizione) consentirà di ottenere o conservare la riduzione contributiva. Non si pongono invece problemi di durata nel caso di contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

Ø Borse di studio

Per questa peculiare fattispecie è necessario fare una distinzione fondamentale: nel caso in cui si tratti di una borsa che ha la finalità di sostenere l'iscritto agli studi, come accade spesso nell'ambito delle scuole di specializzazione, la posizione contributiva dell'iscritto viene ricondotta a quella di un soggetto che non esercita attività professionale (tale viene considerata l'attività di studio e specializzazione) per cui la riduzione massima applicabile è quella del 50%. Tuttavia nel caso in cui il soggetto presenti la dichiarazione di disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e quindi assuma la posizione di disoccupato temporaneo e involontario questa viene considerata prevalente e, dunque, la riduzione contributiva applicabile è quella dell'85% o del contributo di solidarietà. Diverso il caso in cui la borsa di studio non abbia tale finalità di sostenere l'iscritto, bensì, nell'ambito della stessa, si configuri lo svolgimento di attività professionale. Ove per essa non sia prevista ulteriore copertura previdenziale obbligatoria, la quota contributiva applicata è in misura intera; nel caso in cui, invece, vi sia copertura ulteriore, l'iscritto può presentare domanda di riduzione (85% o contributo di solidarietà). In merito alla copertura previdenziale ulteriore rispetto all'ENPAF, l'obbligatorietà per le borse di studio non è prevista da alcuna norma generale, tuttavia, allo scopo di favorire l'iscritto, la riduzione contributiva viene riconosciuta qualora l'autorità che riconosce la borsa si sia unilateralmente imposta la contribuzione previdenziale obbligatoria (alla Gestione Separata INPS) attraverso una apposita previsione nel bando di assegnazione o in altra disposizione regolamentare interna.

Ovviamente per le borse di studio è normalmente prevista una data di scadenza per cui nel caso in cui venga riconosciuta una riduzione contributiva si seguono le stesse regole previste per il contratto di lavoro a tempo determinato.

Ø Contratto di apprendistato

E' un particolare contratto di lavoro a tempo determinato, di durata massima triennale, caratterizzato da un contenuto formativo (l'età del lavoratore deve essere compresa tra i 18 e i 29 anni); il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per l'attività svolta, è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto. L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda. Ai fini della contribuzione ENPAF la disciplina è identica a quella del contratto di lavoro a tempo determinato.

Ø Stage e tirocini formativi

Lo scopo dell'istituto è quello di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza del mondo del lavoro. E' esclusa la corresponsione di retribuzione e dunque la presenza di copertura previdenziale obbligatoria ulteriore rispetto a quella dell'ENPAF. In presenza di una simile tipologia di rapporto deve ritenersi che, ai fini ENPAF, essendo preminente la finalità specifica dell'addestramento e dell'apprendimento, non si configuri esercizio di attività professionale. L'aliquota da applicarsi è, dunque, quella del 50%; tuttavia in caso di concomitanza con l'iscrizione al Centro per l'Impiego, o con lo svolgimento di attività professionale in regime di lavoro dipendente, può essere applicata la più favorevole aliquota dell'85% o il contributo di solidarietà.

ENPAF- Newsletter n. 18 del mese di settembre 2017.

Nuova disciplina del lavoro occasionale

Visto il vuoto normativo creatosi con l'abrogazione della normativa che prevedeva il lavoro occasionale con voucher, l'art. 54 bis inserito dalla legge n. 96/2017 di conversione del n. 50/2017 ha introdotto la nuova disciplina del lavoro occasionale. Il contratto di prestazione occasionale non è configurabile (come affermato sia dall'INPS che dal Ministero del Lavoro) rispetto ai professionisti iscritti agli Albi, inclusi i farmacisti. Tuttavia, qualora attivato nonostante l'affermata incompatibilità, il lavoro occasionale, ai fini Enpaf, consente di beneficiare della riduzione contributiva o dell'applicazione del contributo di solidarietà, secondo le modalità e condizioni stabilite dall'art. 21 del Regolamento. Tale beneficio trova ragione nel fatto che la prestazione occasionale prevede la copertura previdenziale obbligatoria presso la Gestione Separata INPS. Inoltre, i compensi per prestazioni occasionali non incidono sul permanere dell'eventuale stato di disoccupazione dell'iscritto.

Per ottenere la riduzione contributiva Enpaf, l'iscritto, che svolga attività professionale con tale contratto, dovrà presentare l'apposita domanda allegando una dichiarazione del committente in cui siano indicati i periodi oggetto della prestazione stessa.

Versamento contributi previdenziali dei soci delle società capitali

La Legge annuale per il mercato e la concorrenza (n. 124 del 4/8/2017), approvata quest'estate, ha previsto che una società di capitali (anche con soci non farmacisti) possa essere titolare di farmacia sul territorio nazionale, salvo il rispetto del limite di un massimo del 20% sul territorio regionale. In merito ai contributi previdenziali Enpaf, i soci farmacisti delle società di capitali saranno tenuti al versamento in misura intera, ai sensi dell'art. 21 del vigente Regolamento dell'Ente, anche qualora dovessero avere, contemporaneamente, un rapporto di lavoro dipendente con la stessa società. L'art. 21 preclude infatti, in ogni caso, a tali soggetti l'accesso a qualunque riduzione contributiva sia qualora si tratti di soci di società di persone che, secondo la nuova normativa, di soci di una società di capitali.

Versamento contributi per il familiare coadiuvante in farmacia

Con la sentenza n. 17914/2017, La Corte di Cassazione Sezione Lavoro , ha chiarito che, vista la qualificazione della farmacia come impresa commerciale, il familiare coadiutore non farmacista che collabora nell'impresa, al di fuori del rapporto di lavoro dipendente, ha l'obbligo di iscrizione alla gestione commercianti dell'INPS e, dunque, al versamento della relativa contribuzione.