

COLLANA  ORIZZONTI

Angela Gerarda Fasulo

LA PREVIDENZA DEI LAVORATORI
DELLO SPETTACOLO

Atipicità delle prestazioni e disciplina contributiva

“Orizzonti”

49

Angela Gerarda Fasulo, *La previdenza dei lavoratori dello spettacolo*
Copyright © 2017 Tangram Edizioni Scientifiche
Gruppo Editoriale Tangram Srl
Via Verdi, 9/A – 38122 Trento
www.edizioni-tangram.it – info@edizioni-tangram.it

Collana “Orizzonti” – NIC 49

Prima edizione: maggio 2017, *Printed in EU*

ISBN 978-88-6458-168-2

In copertina: *Laser*, LoggaWiggler – Pixabay.com

Stampa su carta ecologica proveniente da zone in silvicoltura, totalmente priva di cloro.
Non contiene sbiancanti ottici, è acid free con riserva alcalina.

*A mia Madre, Maria Costanza Leone,
autentica discepola di Cristo,
e alla sua fede perseverante in Dio Padre, devo tutto.*

13	Premessa	
19	Capitolo primo	
	1. Il principio di territorialità della norma previdenziale: peculiarità ed eccezioni per i lavoratori dello spettacolo	19
	2. Temporanee deroghe alla territorialità: artisti in distacco	22
	3. Adempimenti contributivi per i lavoratori in distacco	23
	4. Prassi consolidate nel settore dello spettacolo	28
	5. Problematiche correlate e consigli pratici su errate attestazioni di distacco per i lavoratori dello spettacolo per talune figure tipiche ex primo gruppo D.L. C.P.S. 708/1947 e SS.MM.II.	30
31	Capitolo secondo	
	Versatilità degli artisti eccezionalità della prestazione lavorativa: iscrivibilità al fondo: quadro normativo di riferimento	
	1. Fonte originaria sistema pensionistico previdenziale D.p.r. n. 1420 del 31 dicembre 1972. Breve durata professionale	31
	2. Requisiti di iscrivibilità all'Inps, fondo dei lavoratori dello spettacolo D.L. C.P.S. 708/1947 e SS.MM.II.	33
	3. DD. MM. 15 marzo 2005. Adeguamento delle categorie dei lavoratori dello spettacolo	35
	4. Integrazione e ridefinizione delle categorie dei soggetti assicurati al fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo istituito presso l'Inps	38
	5. Forme di elusione e di evasione nei tre raggruppamenti	42
	6. Incidenza dell' <i>intuitus personae</i>	45
	7. Caratteri atipici e versatilità di taluni operatori dello spettacolo	48
	8. Forme plurime di elusione	50
55	Capitolo terzo	
	Rapporti di lavoro nello spettacolo: modalità di conferimento delle prestazioni lavorative e riflessi previdenziali	
	1. Integrazioni intersettoriali dei prestatori dell'opera artistica	55
	2. <i>Discrimen</i> tra lavoro autonomo, subordinato e parasubordinato. Elementi distintivi dell'associato in partecipazione. Casistiche più frequenti	58
	3. Peculiarità della contrattualistica: stilemi pratico-operativi	59
	4. Disciplina del rapporto di lavoro subordinato del lavoratore dello spettacolo e progressione delle professionalità. Chiarimenti ministeriali per una corretta contribuzione	67

5. Sala giochi o pubblico esercizio?	69
6. Modalità di versamento della contribuzione per gli addetti al totalizzatore occupati nelle sale scommesse	70
7. Brevi dettagli operativi ministeriali per gli addetti agli impianti sportivi	71
8. Diritto alle prestazioni previdenziali. Decreto legislativo n. 182 del 30 aprile 1997	72
81 Capitolo quarto	
Adempimenti istituzionali	
1. Classificazioni e adempimenti aziende dello spettacolo	81
2. Modalità e forme di reclutamento dei lavoratori dello spettacolo. Incipit differenziali: autonomia e professionalità	83
3. Platea degli assicurati. Raggruppamenti a), b) e c)	85
4. Imponibile previdenziale: percorso delle distinte modalità di versamento per i nuovi e vecchi iscritti – massimali di retribuzione – fasce giornaliere – accredito di giornate – codici retributivi	89
5. Modalità di versamento della contribuzione; vecchi e nuovi iscritti al F.P.L.D.	94
6. Comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro presso i competenti C.P.I. – Obbligo di denuncia UNILAV per l'attività autonoma dell'artista: eccezioni normative di esonero contributivo	95
7. Soggetti titolari di partita IVA – Criticità operative	97
8. Modalità di versamento della contribuzione previdenziale. F-24	98
101 Capitolo quinto	
Sale d'incisione: caratteristiche settoriali e modalità degli adempimenti istituzionali	
1. Supporti fonografici venduti. Casistica degli adempimenti previdenziali	101
2. Censimento attività dei lavoratori occupati nelle case d'incisione musicale	102
3. Tabelle, aliquote, fasce retributive: massimali imponibili. Adempimenti contributivi da assolvere ai fini della corretta denuncia della contribuzione previdenziale alla data del 31.12.2014	104
4. Disposizioni vigenti dal 1.1.2015 – Flussi UNILEMENS per le aziende dello spettacolo	106
5. Modalità di versamento fino alla data del 31.12.2014	107

6. Modalità di versamento a decorrere dall'1.1.2015 per l'intera platea degli assicurati al fondo quali lavoratori dello spettacolo	107
111 Capitolo sesto	
Impianti sportivi	
1. Disciplina giuridica e platea degli assicurati: addetti e figure professionali tipiche	111
2. Adempimenti contributivi: discipline sportive regolamentate dal CONI	112
3. Presupposti per l'esenzione – redditi diversi: requisiti oggettivi e soggettivi	114
4. Presunzione di assoggettabilità a contribuzione: professionalità	116
121 Capitolo settimo	
Diritti d'autore, d'immagine. Replica	
1. Soggetti titolari di partita IVA – Criticità operative	121
2. Natura e obblighi previdenziali per i diritti d'autore dei lavoratori dello spettacolo	121
3. Normativa di riferimento	122
4. Prassi consolidate sul piano giuslavoristico-previdenziale	123
5. Modalità di calcolo dell'imponibile contributivo: compensi esclusi	127
129 Capitolo ottavo	
Certificato di agibilità ex-Enpals. Modalità di richiesta e obblighi di tenuta.	
1. Natura e finalità del certificato di agibilità ex-Enpals	129
2. Platea delle categorie artistiche oggetto del certificato di agibilità	131
3. Modalità di formulazione della richiesta	133
4. Adempimenti da assolvere all'Inps dal 1 giugno 2015	135
5. Condizioni oggettive e soggettive propedeutiche al rilascio: obblighi solidali	135
6. Criticità correlate e forme di elusione	136
139 Capitolo nono	
Impianti sportivi	
1. Soggetti assicurati	139
2. Fattispecie di esenzione contributiva	140
3. Orientamenti giurisprudenziali e interpello ministeriale	142

LA PREVIDENZA DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Atipicità delle prestazioni e disciplina contributiva

PREMESSA

Scopo di questo testo è l'illustrazione del sistema previdenziale dei lavoratori dello spettacolo e consiste nell'enunciazione di stilemi operativi pratici utili al fine di poter assolvere correttamente ai connessi adempimenti in materia di lavoro.

La materia si presenta, da sempre, particolarmente spinosa attese la peculiarità delle mansioni tipiche dei lavoratori dello spettacolo oltre che per la generalizzata scarsa conoscenza della disciplina previdenziale, condizione cagionata dall'eterogeneità e versatilità delle qualifiche da inquadrare, anche alla luce dell'implementazione delle professionalità, frutto dell'evoluzione tecnologica e telematica dell'ultimo decennio.

La trattazione della materia risulta essere di ausilio a chiunque, a qualsivoglia titolo, per finalità professionali o meramente conoscitive, intenda approcciarsi verso un'accurata conoscenza e un particolare studio di settore. In facto e in iure riepiloga, succintamente, le principali problematiche relative all'inquadramento dei lavoratori dello spettacolo nella gestione previdenziale ex Enpals individuando quelle casistiche particolarmente critiche che hanno per anni costituito un grave ostacolo a un corretto inquadramento previdenziale in virtù della prevalenza delle tipiche attività autonome rese dai professionisti del settore che risultino titolari di partita IVA e senza avvalersi dell'ausilio di personale dipendente.

Oggi, alla luce del processo di integrazione attuato a seguito dell'introduzione delle norme contenute nel decreto legge n. 201/2011, l'intera platea di assicurati ex Enpals è entrato a far parte, ai fini previdenziali, del sistema previdenziale gestito dall'INPS. Vi sono confluite tutte le aziende dello spettacolo, ivi compresi gli autonomi esercenti attività musicali e il Fondo autonomo degli Sportivi Professionisti.

Nell'ambito del complessivo studio della materia occorre partire dal quadro storico di riferimento che ha dato vita all'ex ENPALS, che vede la sua legge istitutiva inquadrata ai primordi degli anni '50 del secolo scorso.

È pur vero che interventi legislativi a tutela dei lavoratori dello spettacolo sembrano risalire a periodi molto lontani nel tempo, benché erogati in forma rudimentale, frammentaria e ridotta. Di fatti, già nel lontano 1821, con un Regolamento approvato dal Real Rescritto, fu istituita a Napoli, nel Regno delle due Sicilie, una Cassa delle pensioni e sovvenzioni dei professori giubilati, quali addetti ai teatri reali. Le entrate della Cassa erano foraggiate da forme di contribuzione volontaria, versata dal medesimo personale artistico, parzialmente, estratte dai proventi delle multe a essi inflitte e derivavano, per lo più, da sovvenzioni dello Stato e dall'incasso di serate di beneficenza del Real Teatro San Carlo. A fronte di tali versamenti la Cassa erogava un trattamento economico a sostegno del reddito al termine della prestazione lavorativa, definito trattamento di giubilazione (o di pensione) reversibile in favore delle vedove dei dipendenti ed erogante anche sovvenzioni "una tantum" alle famiglie dei dipendenti deceduti prima che questi avessero maturato l'anzianità minima richiesta per l'accesso al previsto trattamento di giubilazione. Conferiva, inoltre, sovvenzioni ad artisti che fossero divenuti inabili prima ancora di avere maturato almeno dieci anni di servizio e, infine, l'assistenza medica gratuita.

Successivamente il Regno D'Italia, mediante l'approvazione di provvedimenti rogati nel 1861 e nel 1897, recepì, formalmente, il Real Rescritto assicurando il funzionamento e il finanziamento della "Cassa Giubilati".

Solo in epoca successiva, ovvero quando gli stessi principi della mutualità si andarono fortemente affermando, mediante l'approvazione di leggi e di precisi accordi collettivi in materia, talune specifiche categorie di lavoratori dello spettacolo ottennero la costituzione di Casse mutue malattia a livello provinciale, attuate grazie alle variegata forme di partecipazione volontaria assicurativa e dal versamento della contribuzione a totale carico degli iscritti.

Queste Casse ebbero vita assai breve, a causa del ristretto numero di iscritti ma principalmente a causa della pressoché totale insufficienza di contributi utili alla salvaguardia di ogni possibile situazioni a tutela del-

le normali condizioni di indebolimento della prestazione, lungo il generale arco temporale dello stesso. Migliore sorte ebbero le Casse Mutue Provinciali di Malattia, costituite in quasi tutto il territorio nazionale, unificate nel 1932 grazie a un accordo intercorso tra le Associazioni Sindacali corporative degli industriali e quelle a tutela dei lavoratori dello spettacolo. Fu così che venne costituita la Cassa O.B.C.T. (Cassa Nazionale Assistenza e Previdenza degli Orchestrali, Bandisti, Corali e Tersicorei) avente la precipua finalità di erogare, oltre che le ordinarie prestazioni assistenziali di malattia, periodici assegni mensili di invalidità e vecchiaia in favore di coloro che risultavano essere iscritti o che fossero stati riconosciuti permanentemente inabili allo svolgimento della professione per il sopraggiungimento del limite di età o per altre cause. Il finanziamento della gestione era assicurato dal trasferimento alla Cassa dei fondi delle disciolte Mutue Provinciali, nonché dalle contribuzioni paritetiche versate dai lavoratori e dai datori di lavoro. Queste ultime erano riscosse dalla S.I.A.E. e accreditate su libretti personali dei lavoratori direttamente dalla parte datoriale.

Su questa premessa, il 30 novembre 1933 fu costituita, la CNALS con finalità identiche a quella della Cassa O.B.C.T. (Cassa Nazionale di Assistenza e Previdenza degli artisti lirici, drammatici, dell'operetta, rivista e spettacoli viaggianti) che, così, unificò le poche mutue costituite in precedenza tra gli stessi.

Un decisivo e ulteriore passo in avanti sulla via dell'ampliamento delle tutele assicurative in favore del personale del settore dello spettacolo fu compiuto il 18 maggio 1934 con la costituzione della Cassa Nazionale Malattie del personale addetto allo spettacolo (impiegati e operai); le prestazioni di invalidità e vecchiaia venivano invece assicurate, per tali categorie di lavoratori, dal neonato I.N.P.S.

Con il contratto collettivo 28 agosto 1934 fu poi prevista la unificazione delle tre Casse e la costituzione della Cassa Nazionale di Assistenza dei Lavoratori dello Spettacolo (C.N.A.L.S.), cui furono attribuiti i fondi delle tre Casse disciolte.

Tra gli scopi istituzionali fu confermato quello dell'assicurazione di invalidità e di vecchiaia che, però, subì una sostanziale modifica: non si provvedeva, infatti, all'erogazione di pensioni in senso stretto, ma di generiche sovvenzioni al verificarsi del rischio assicurato.

CAPITOLO PRIMO

1. Il principio di territorialità della norma previdenziale: peculiarità ed eccezioni per i lavoratori dello spettacolo

In materia di lavoro, a fondamento della legislazione previdenziale italiana, vige il principio della parità di trattamento tra i lavoratori, evitandosi distinguo di sorta che possano ingenerare incongrue e gravi forme di discrasie tra cittadini o stranieri. *In iure* e in fatto, in condizioni di parità degli attuali livelli occupazionali, si devono garantire medesime condizioni di partenza nell'ambito degli stessi livelli occupazionali e delle medesime chance.

L'ordinamento italiano tende, in buona sostanza, a conferire medesimi diritti a chiunque operi sul proprio territorio. Nessuna ulteriore questione pare porsi né contrapporsi, in relazione alle distinte collocazioni dei lavoratori. Peraltro, chiunque venga reclutato al fine di approfondire le proprie energie produttive all'interno di contesti aziendali che operano in Italia, verrà assicurato e tutelato secondo le disposizioni vigenti e quanto al riguardo dispongono le norme italiane⁵.

Quindi, in ossequio al generale principio di territorialità, trovano collocazione e corretta applicazione le disposizioni normative vigenti nei paesi dell'Unione, ove si presti attività lavorativa. Pertanto, gli emolumenti contrattuali maturati in costanza dello svolgimento del rapporto di lavoro imporranno al datore di lavoro il doversi, contestualmente, necessariamente, asseverare al rispetto delle vigenti disposizioni in materia di lavoro e di sicurezza al fine di garantire che le prestazioni lavorative vengono tutelate in funzione del dispiego energetico profuso, con conseguente rispetto dei generali obblighi previdenziali previsti dall'ordina-

⁵ R.D.L. n. 1827/1935 art. 37.

mento, atti a garantire a ogni lavoratore la possibilità di maturare le prestazioni pensionistiche correlate e quelle a sostegno del reddito, ovvero ogni forma di tutela scaturente dallo svolgimento del rapporto di lavoro.

Nell'ambito delle casistiche operative ove la prestazione lavorativa viene a collocarsi, sussistono deroghe che assumono talvolta natura di condizioni eccezionali che si vanno a frapporre al generale broccardo posto a fondamento del principio di territorialità. Ciò si verifica nei casi in cui è consentito il mantenimento del regime assicurativo del paese di provenienza: di fatto l'esistenza di un accordo in materia di sicurezza sociale tra l'Italia e un Paese extracomunitario conferisce specifica regolamentazione alla disciplina del distacco. Ulteriori casi sono riscontrabili nei Paesi che aderiscono all'Unione Europea, in osservanza ai Regolamenti Comunitari, nella precipua finalità di attuare un corretto coordinamento tra i distinti sistemi di sicurezza sociale. Ciò risulta di particolare supporto al fine di evitare il verificarsi della doppia imposizione contributiva di cui una in capo al Paese di provenienza e l'altro in capo a quello ove la prestazione lavorativa viene resa. Le circostanze raffigurate consentono al lavoratore il mantenimento del regime previdenziale del Paese di provenienza e l'applicazione di apposite procedure amministrative.

A titolo esemplificativo si evidenzia che, spesso capita che un'azienda italiana invii un lavoratore all'estero mantenendo il regime previdenziale di provenienza, ove il distacco sia di durata limitata nel tempo e suffragato da motivazioni aziendali. Per altro verso, quando un'azienda italiana recluta un lavoratore straniero, deve provvedere a ogni adempimento correlato che attenga al visto d'ingresso, al permesso di soggiorno e a ogni correlato adempimento.

Tutto ciò, generalmente, avviene nel pieno e integro rispetto dei principi cardine che sovrintendono le relazioni internazionali in materia e mantenendo saldi e operativi i principi di parità nel trattamento dei lavoratori che agiscano all'interno dei Paesi contraenti; nella onnicomprensiva salvaguardia dell'effettivo mantenimento strutturale, inerente ogni diritto acquisibile in relazione alle prestazioni lavorative rese e nella consapevolezza di poter esportare energie lavorative che fungono da presupposto propedeutico alle prestazioni pensionistiche in fieri, ivi correlandovi la totalizzazione dei periodi assicurativi o di

residenza, con relativa accessibilità al conseguente diritto alle prestazioni.

Fatte queste generali premesse, quale eccezione alla regola del principio della territorialità in tale ambito gli obblighi contributivi devono essere assolti all'interno dello Stato in cui la prestazione lavorativa viene resa.

Volendo, pertanto, delineare, in estrema sintesi, gli adempimenti da curare al fine di potere validamente effettuare il reclutamento dei lavoratori dello spettacolo in osservanza del principio di territorialità, i medesimi si possono riassumere in alcuni fondamentali process operativi a carico delle aziende che intendono avvalersi delle relative prestazioni lavorative:

- Stipula di un contratto di lavoro;
- Lettera di assunzione;
- Comunicazione Unilav⁶;
- UNIURG⁷.

⁶ La comunicazione al centro per l'impiego da effettuare tramite uni-lav va effettuata entro le 24 ore antecedenti l'assunzione a lavoro. Tale adempimento va curato sempre prescindere dalla natura autonoma, subordinata o parasubordinata del rapporto di lavoro anche nel caso in cui il rapporto di lavoro si venga a interrompere nel corso dell'ordinario espletamento del rapporto di lavoro.

⁷ L'UNIURG è previsto che possa essere effettuato nelle ipotesi di urgenza nel reclutamento delle assunzioni al lavoro. Al riguardo l'art. 18 del decreto legge n. 5/12, allo scopo di provvedere a una esaustiva "Semplificazione in materia di assunzioni", ha stabilito l'inserimento al testo del terzo periodo del comma 2 dell'art. 9 bis della legge n. 608/96, novellato dall'art. 4, comma 2, della legge n. 183/2010, dopo le parole "nel settore turistico" delle seguenti: "e dei pubblici esercizi" sancendo, a decorrere dalla data del 10.2.2012 (giorno successivo alla data di pubblicazione del Testo del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5 nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 33 del 9 febbraio 2012, convertito in legge n. 35/12), il nuovo testo del terzo periodo del comma 2 dell'art. 9 bis della legge n. 608/96 che ora prevede che: *«Nel settore turistico e dei pubblici esercizi il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro»*. Nell'ambito del reclutamento del personale da collocare presso la propria compagine societaria in ordine alla conduzione dell'attività espletata, la comunicazione di assunzione può presentare i caratteri dell'urgenza nel settore turistico e nell'ambito dei pubblici esercizi, settori entrambi disciplinati dal

- Richiesta del certificato di agibilità ex Enpals;
- Emissione di busta paga;
- RegISTRAZIONI sul LUL;

2. Temporanee deroghe alla territorialità: artisti in distacco

Talune delle principali problematiche previdenziali che oggi vanno, maggiormente, a incidere sul lavoro che si effettua all'estero, riguardano sia il potere di richiedere e ottenere il totale esonero contributivo in favore dei lavoratori distaccati, che la totalizzazione dei contributi previdenziali, e quindi, la possibile opzione di poter congiungere e far confluire in favore del lavoratore i complessivi periodi di attività espletata da cui ne deriva la legittima acquisizione del diritto alla pensione.

Il fenomeno ha riguardato, principalmente, le problematiche emerse e ancorate alla graduale e rapida diffusione dell'istituto noto come "distacco" che si evidenzia e si contraddistingue per l'eccezionale caratura di momento derogatorio del generale principio della territorialità e del sinergico e correlato obbligo assicurativo. In tale casistica rientrano i lavoratori che espletano attività di lavoro subordinato reso nel territorio di uno Stato membro e alle dirette dipendenze di un'azienda che, tra l'altro, solo transitoriamente o per mera eccezionalità, provvede ivi a collocarlo. Ciò, comunque, si verifica per brevissimi periodi, per potervi espletare, nel territorio di un altro stato membro, analoga o simile attività per conto della medesima collocante.

Questo momento operativo, derogatorio, distinto dall'ordinaria collocazione della prestazione lavorativa che il dipendente naturalmente

medesimo contratto collettivo. Per le assunzioni d'urgenza: il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti il lavoratore da assumere può effettuare una comunicazione semplificata al Centro per l'impiego (UniUrg) da integrare entro il terzo giorno successivo a quello d'instaurazione del rapporto di lavoro. Al riguardo il Ministero del lavoro ha previsto un nuovo modello "UniUrg turismo" da utilizzare nelle ipotesi su esposte, elencando tutte le attività che rientrano nei settori del turismo e pubblici esercizi secondo la classificazione operata dai codici ATECO 2007.

CAPITOLO TERZO
RAPPORTI DI LAVORO NELLO SPETTACOLO:
MODALITÀ DI CONFERIMENTO
DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE
E RIFLESSI PREVIDENZIALI

1. Integrazioni intersettoriali dei prestatori dell'opera artistica

Chiarito il netto *discrimen* esistente nell'ambito della platea degli assicurati all'Enpals, l'aspetto rilevante si regge sull'intersettorialità dei lavoratori che vi operano con talune importanti precisazioni al riguardo. In particolare, posto che l'iscrivibilità al fondo ex Enpals per i lavoratori dello spettacolo avviene su base obbligatoria i medesimi se adibiti allo svolgimento di particolari mansioni, ovvero di quelle attività tipicamente spettacolistiche, per come individuate all'art. 3 del d.l.c.p.s. 708/1947 n. 708, devono essere iscritti al medesimo fondo a prescindere dal fatto che il rapporto di lavoro sia instaurato con caratteristiche ancorabili a un rapporto di lavoro di natura autonoma oppure di natura subordinata: al riguardo occorre, necessariamente, soffermarsi sulla nota sentenza della corte di Cassazione n. 5323/1992 che ribadisce che l'obbligo d'iscrivibilità al fondo discende direttamente dal tipo di attività svolta e non già dal requisito della subordinazione, atteso che anche ove la stessa non sussista, l'assicurazione resta sempre inderogabilmente quale complessivo atto dovuto.

Al riguardo la Corte di Cassazione, sul punto, con la nota sentenza n. 12824/2002 ha ribadito che "la competenza assicurativa dell'Enpals è determinata non dal settore produttivo di appartenenza del datore di

lavoro, ma dalla qualifica professionale del lavoratore che è riconducibile a categorie tassativamente previste per legge¹⁹.

Un professionista che opera nel settore della musica trova spazio nel settore del teatro, della musica, del cinema, in quello radiotelevisivo, delle attività varie degli spettacoli polivalenti. Le professioni dello spettacolo hanno la caratteristica della trasversalità, ovvero della complementarietà.

Vi è la pratica di dichiarare cachet più bassi o addirittura allineati al minimale INPS anche laddove le retribuzioni siano di molto superiori.

In occasione dei controlli effettuati alle aziende di settore emerge che da questo fenomeno non sono esenti neppure le iniziative che beneficiano di finanziamenti pubblici, con la facile pretestuosità che gli stessi non risultino ancora pervenuti.

Il reddito complessivo della maggioranza degli artisti dell'ex primo gruppo del dl. cps. 708 del 1947 si compone di remunerazioni provenienti da attività coerenti con la propria formazione ma diverse: dalle attività concertistiche e di spettacolo in senso stretto ai compensi percepiti a titolo di sfruttamento del diritto d'autore, d'immagine, di replica, ai corrispettivi per arrangiamenti musicali, trascrizioni, turni di registrazione, direzioni artistiche di manifestazioni, programmazione di palinsesti dei club, *royalties* su CD venduti, composizioni, consulenze musicali, musiche di sottofondo e spot pubblicitari per la radio, la televisione e per i prodotti multimediali.

Alcune di queste attività sono svolte con partita IVA, in forma autonoma, altre sotto forma di prestazione occasionale, altre ancora come lavoro subordinato. Non mancano i soci di cooperative, le collaborazioni e le associazioni in partecipazione, e ovviamente molto lavoro sommerso.

Questa caratteristica tipica dell'attività dell'artista si può presentare sincronicamente, negli stessi anni di vita lavorativa, o diacronicamente in periodi successivi.

Nell'ambito della contrattualistica di settore rileva l'elemento personale, quale struttura portante del rapporto di lavoro che viene a costituirsi nel mondo dello spettacolo che assume particolari connotazioni:

¹⁹ Anche successivamente il Supremo Collegio ha riconfermato il principio già enunciato (cfr. *ex multis* Cass. Civ., sez. lavoro, n. 12548).

In termini di inter-settorialità rileva la possibilità che il rapporto di lavoro artistico si possa manifestare mediante diverse modalità procedurali presentandosi, all'occhio dell'utente una ben precisa e circostanziata platea di soggetti assicurabili:

- Lavoratori o prestatori d'opera che si inseriscono in un complesso aziendale, inteso quale esaustivo organigramma strutturale di un settore produttivo che opera in materia di arte, cultura o spettacolo e che si pongono sotto la diretta direzione di un datore di lavoro, risultando essere parti di un articolato e organico contratto di lavoro di natura esclusivamente subordinata;
- Artisti o altri lavoratori che espletano precise attività riconducibili alle manifestazioni di spettacolo e che si prestano a rendere un'opera senza il necessario apporto di un complesso sistema imprenditoriale che interagisce in termini di organizzazione e direzione dell'altrui operato: identificandosi tali prestazioni come quelle rese in termini di controprestazione resa a fronte della stipula di un contratto di lavoro autonomo e che, a fronte dei compensi percepiti, emettono fattura, nella misura in cui risultino titolari di partita IVA o, in subordine, viene loro corrisposto un compenso con ritenuta d'acconto;
- Soci occupati a rendere prestazioni, artistiche e non, in termini di apporto societario (art. 2247 c.c.) o anche a un prestazione lavorativa in regime di associazione in partecipazione (art. 2549 c.c.).
- lavoratori occupati in regime di "parasubordinazione": al riguardo necessita chiarire che il lavoro nello spettacolo, per talune figure professionali, può prestarsi a più e variegati inquadramenti contrattuali, e seguire, per certe linee guida gli orientamenti a suo tempo già delineati dal consolidato decreto legislativo n. 276/2003 che a ragion veduta, e tenuto conto di ogni possibile forma e fattibilità delle prestazioni lavorative a rendersi, conferisce, nel settore in argomento, l'espletamento di attività lavorative in regine di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, come quella che si verifica quando viene reclutato un animatore turistico in un complesso turistico-alberghiero per poter rendere ivi durante una intera stagione estiva, ma anche per periodi più brevi, le note attività di intrattenimento e di spettacolo, in favore dei clienti, ospiti della struttura turistica che li recluta.

2. *Discrimen* tra lavoro autonomo, subordinato e parasubordinato. Elementi distintivi dell'associato in partecipazione. Casistiche più frequenti

Una netta linea di demarcazione contraddistingue e funge da limite nell'ambito dell'espletamento di attività di lavoro di natura autonoma e attività di lavoro subordinato o parasubordinato. Gli elementi distintivi correlati sono molto sottili ma nei riscontri pratici e operativi che presentano e nell'ambito delle tematiche di spessore che solitamente affrontano gli operatori di settore, rilevano, le criticità emergenti sul profilo meramente previdenziale.

Se ne conviene che i complessivi caratteri distintivi delle prestazioni si presentano particolarmente interessanti anche in relazione ai profili di ordine squisitamente fiscale che ne connotano la prestazione artistica complessivamente resa.

Nell'ambito delle nuove forme di flessibilità e labilità assunte delle qualifiche di settore, nell'ambito dei rapporti di lavoro che si presentano fluenti e ricorrenti nel mercato nazionale e internazionale, molteplici risultano le modalità tipiche che oggi può assumere un rapporto di lavoro ed essendo le linee di demarcazioni non sempre agevolmente e rettamente delineate e circoscritte, è in crescente aumento la conflittualità latente e ancora in essere con la parte datoriale con la quale si protrae nel corso degli ultimi decenni un rapporto poco rispettoso delle norme previste in materia previdenziale, oltre che dai capillari studi di settore dell'amministrazione finanziaria in ordine alle dinamiche e conflittualità emergenti da uno scenario planetario surreale, attuale, difficilmente districabile anche dai professionisti incaricati di risolverne le gravose irregolarità di base a causa delle modalità tipiche di elargizione del rapporto di lavoro reso a fronte della prestazione a monte, da parte dei lavoratori dello spettacolo che emettono fattura in corrispondenza delle prestazioni espletate in forma autonoma e in quanto titolari di posizione IVA e, talvolta, titolari ed esercenti ditta, per quanto agli atti della locale camera di commercio.

Avendo il codice civile all'art. 2094 ben evidenziato il filone identificativo delle caratteristiche tipiche che contraddistinguono la subordinazione e identificando il lavoratore subordinato come il soggetto che

si appresta a rendere la propria attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione della figura imprenditoriale, rileva, in contraltare, la figura del lavoratore autonomo, che alla luce delle disposizioni oggi racchiuse nell'art. 2222 del c.c., risulta essere quel lavoratore che rende la sua opera senza tale espresso vincolo giuridico.

Atteso che *in claris non fit interpretatio*, nell'ordinario vincolo della soggezione, l'esercizio di un potere direttivo, organizzativo e disciplinare in capo al datore di lavoro, oltre che la pressoché pregnante azione di controllo e di vigilanza che il datore di lavoro esercita nei confronti del prestatore di lavoro, risulta un momento decisivo fondamentale nonché elemento rafforzativo che va a delineare il generico rapporto di lavoro subordinato. Per altro verso nel rapporto di lavoro autonomo tali elementi non sussistono e pertanto rileva la carenza di ordini specifici e il controllo nelle esecuzioni delle opere da realizzare.

3. Peculiarità della contrattualistica: stilemi pratico-operativi

Tra le parti s'instaurano contratti di lavoro di natura autonoma ai sensi dell'art 2222 e ss. del c.c. ove genericamente si concordano reciproci obblighi, diritti e facoltà. E pertanto, in favore dell'artista, viene, generalmente, pattuito che il prestatore d'opera (artista, tecnico, fonico presentatore, arrangiatore di brani, pre-produzione di brani musicali, *back-line* e microfonaione orchestra, registrazioni audio con utilizzo di strumenti di registrazione per realizzazione di basi musicali, riprese video ecc.):

- agisca in assenza di un vincolo orario;
- abbia piena facoltà di gestione e di organizzazione della sua attività;
- utilizzi personali tecniche nello svolgimento della prestazione;
- raggiunga il risultato pattuito;
- assuma su di sé il rischio economico della prestazione e i costi del suo risultato;
- agisca in regime di piena autonomia nell'ambito della libera esplicazione delle professionalità di cui garantisce l'effettiva realizzazione;

CAPITOLO SESTO

IMPIANTI SPORTIVI

1. Disciplina giuridica e platea degli assicurati: addetti e figure professionali tipiche

L'impianto sportivo è qualunque struttura aziendale utilizzata per l'esercizio di una disciplina sportiva. All'interno della stessa si possono trovare collocati una congerie di soggetti, a vario titolo occupati, tra i quali si annoverano impiegati, operai, istruttori e addetti agli impianti, soggetti tutti impegnati in circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale *fitness*, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi. Ai sensi della vigente disciplina⁴⁴, in ordine e a implementazione della categoria di soggetti assicurabili presso l'ex Enpals, il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze – sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale – ha provveduto, con decreto 15 marzo 2005, a integrare le categorie dei soggetti assicurati obbligatoriamente presso la Gestione ex Enpals⁴⁵ (elencate all'art. 3, comma 1, D. Lgs. C.P.S. n. 708/1947). In forza del citato decreto, recante “*Adeguamento delle categorie dei lavoratori assicurati obbligatoriamente presso l'ENPALS*”, è prevista, tra l'altro, l'obbligatorietà dell'iscrizione per le succitate categorie di lavoratori. Nel generale quadro e a seguito delle innovazioni introdotte dal D.M. 15 marzo 2005, l'Enpals⁴⁶ ha fornito alcune indicazioni in ordine alle figure professionali introdotte dal citato decreto.

⁴⁴ Art. 43, comma 2, L. n. 289/2002.

⁴⁵ L'elenco è tassativo, per quanto esposto all'art. 3, comma 1, D. Lgs. C.P.S. n. 708/1947.

⁴⁶ Circolare n. 7/2006.

È stato precisato che l'obbligatorietà dell'iscrizione sussiste a prescindere dalla natura giuridica – subordinata, parasubordinata o autonoma – del rapporto di lavoro per quelle figure enucleabili quali direttori tecnici, massaggiatori, istruttori che operano presso gli organismi sportivi e agli addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere (es. palestre, sale *fitness*, stadi ecc.).

È opportuno evidenziare che i “direttori tecnici”, qualora svolgano attività riconosciuta dalle Federazioni Sportive nazionali di appartenenza, quale professionistica, dovranno essere assicurati al Fondo sportivi professionisti istituito presso la Gestione ex Enpals. Infatti, in relazione allo sport professionistico, rimane ferma, in quanto regolata dalla L. n. 91/1981, l'individuazione delle categorie professionali assicurate presso l'ex Enpals: atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi e preparatori atletici. Tali lavoratori⁴⁷ *“esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI e conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica”*.

2. Adempimenti contributivi: discipline sportive regolamentate dal CONI

Nell'alveo delle discipline regolamentate dal CONI si va a evidenziare una congerie di discipline sportive, ma rimane sottesa la logica considerazione di doversi attenere pedissequamente alla tassativa declaratoria prevista dalla legge la quale, per quanto ampiamente acclarato in dottrina e in giurisprudenza, sostanzialmente incide, sulla corretta impostazione di validità dell'impianto strutturale afferente all'espletamento della relativa disciplina sportiva ivi praticata.

Per potere correttamente individuare gli adempimenti contributivi da assolvere in favore del personale occupato all'interno di un impianto sportivo occorre individuare il tipo di attività lavorativa espletata

⁴⁷ Cfr. art. 2, L. n. 91/1981.

in quanto l'individuazione della qualifica rivestiva dal lavoratore ivi occupata e la modalità occupazionale assunta a seguito della stipula del contratto di lavoro intercorso con il datore di lavoro ovvero con il legale rappresentante della compagine sociale o dell'associazione che alle relative prestazioni lavorative ricorre, risulta di fondamentale importanza al fine di comprendere se sussistono le esaustive condizioni di legge che ne consentono la corretta inquadrabilità ai fini previdenziali. A titolo esemplificativo occorre preliminarmente individuare il tipo di rapporto di lavoro intercorso in termini di autonomia o di stretta solidarietà funzionale con il datore di lavoro assuntore dello stesso. Per tale ragione ove tale rapporto di lavoro non si vada a collocare nell'alveo di quello identificabile come di natura strettamente subordinata occorre effettuare un ulteriore distinguo al fine di esaminare l'esatta qualifica. Quest'ultima risulta sicuramente determinata al fine di individuare quali adempimenti di natura previdenziale occorrerà effettuare al fine di ritenere il lavoratore correttamente collocato all'interno del plesso aziendale sportivo e/o polifunzionale ove lo stesso espleta la sua attività lavorativa.

È da premettere che prima di poter individuare qual è la cassa di appartenenza del lavoratore occupato occorrerà procedere all'esame di talune condizioni di natura oggettiva e soggettiva che riguardano sia l'ente assuntore della manodopera che lo stesso lavoratore ivi occupato. In particolare per quanto attiene a tale preliminare, propedeutico, fondamentale esame, sarà importante valutare la collocabilità del soggetto assuntore di manodopera e valutare se ha le caratteristiche per poter essere inquadrato come datore di lavoro esaminando le possibili cause di esclusione, espressamente previste dalla legge, per le associazioni senza scopo di lucro e per gli enti *non profit*, valutando tali linee identificative sia sul piano del soggetto parte datoriale, che in ordine al profilo oggettivo delle condizioni e di modalità gestorie che lo contraddistinguono al fine di poter essere certi di escludere ogni possibile ipotesi che a ingenerare confusioni da cui derivino possibili incongruenze e al fine di evitare possibili forme di elusione della normativa corrente. Non risultano obblighi e adempimenti di natura gius-lavoristico-previdenziale da osservarne ove i lavoratori vengano contattati da associazioni sportive dilettantistiche, regolarmente iscritte al CONI, ove sussistano tutte le

condizioni oggettive e soggettive di esonero totale previste dalla legge e di cui si dirà nel prosieguo della presente trattazione.

3. Presupposti per l'esenzione – redditi diversi: requisiti oggettivi e soggettivi

Nel quadro legislativo previsto in ordine alle caratteristiche da individuare al fine di poter correttamente delineare le linee guida previste in ordine alla possibilità di essere totalmente esenti dall'obbligo dell'osservanza dei generali adempimenti correlati alla tenuta dei libri di lavoro e a quelli afferenti ogni ulteriore atto dovuto per il corretto collocamento del lavoratore previsto in materia giurislavoristico-previdenziale, occorre necessariamente partire dall'esame del concetto della norma contenuta nell'art. 67, comma 1, lett. m, D.P.R. n. 917/1986, ove nell'ambito dell'individuazione delle somme da destinare a imponibile previdenziale la norma chiarisce che è previsto l'assoggettamento a contribuzione previdenziale per i compensi, erogati dagli organismi sportivi dilettantistici a istruttori, direttori tecnici ecc., sono qualificabili come redditi diversi⁴⁸.

In ordine a tale norma l'ENPALS, con sue circolari, ha conferito appositi chiarimenti in ordine alle disposizioni amministrative chiarificatrici delle discipline previste dalla sopra citata norma di legge monitorando talune fattispecie attraverso precise direttive alle aziende dello spettacolo⁴⁹. In particolare sulla scorta delle disposizioni contenute nell'art. 67, comma 1, lett. m, D.P.R. n. 917/1986, è stato espressamente chiarito che, in assenza delle fattispecie tipiche, ivi previste, non è possibile avva-

⁴⁸ *“Sono redditi diversi se non costituiscono redditi di capitale ovvero se non sono conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, né in relazione alla qualità di lavoratore dipendente (...) m) le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi (...) erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione Nazionale per l'Incremento delle Razze Equine (UNIRE), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegua finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche”.*

⁴⁹ Vedi circolare n. 13/2006 e n. 18/2009.

1. F. Cirincione, *Il Federalismo Belga*
2. M. Sbenaglia, *Letteratura migrante in Germania. Paradigma della...*
3. R. Amicolo, *La giustizia in nome della politica e la politica in nome...*
4. M. Coser, *Le figure del limite in Gisbert Greshake: male, sofferenza e morte*
5. C. Castellano, *Il segreto e la censura*
6. M. Tomasino, *Cambiamento climatico: e se fosse il Sole?*
7. L. Facinelli, *Finis Austriae e la nuova speranza: Israele*
8. V. Mercante, *Sono la signora del Messico*
9. A. Arci, *L'orizzonte del vivente*
10. C. Tarditi, *Introduzione alla fenomenologia francese*
11. D. D'Alterio, *La capitale dell'azione diretta. Enrico Leone, il sindacalismo...*
12. V. Brugiattelli, *Potere e riconoscimento in Paul Ricoeur*
13. L. Pes, *Teorie dello sviluppo giuridico*
14. C. Nasini, *Una guerra di spie*
15. F. Puppo, *Informatica giuridica e metodo retorico*
16. A. Bixio, F. Cuculo, *Riflessioni sullo stato come cultura*
17. G. Gagliano, *La guerra cognitiva nella riflessione strategica francese...*
18. L. Coppini, *Uniformazione del diritto contrattuale europeo: il difficile...*
19. T. Marci, *Il circolo della gratuità*
20. T. Marci, *Prospettiva pittorica e costruzione giuridica*
21. C. Gorruso, *Hypertension: aetiology and pharmacological treatment*
22. L. Ferrai, *La soggettività cyborg*
23. A. Bixio, *La positività e le nuove forme di statualità*
24. A. Bixio, *Profilo storico del pensiero sociologico*
25. A. Bixio, *La statualità*
26. V. Brugiattelli, *Giustizia e conflitto*
27. C. Castellano, *Spazi pubblici, discorsi segreti*
28. P. Rubechini, *La costruzione dell'ordine pubblico europeo*
29. A. De Francesco, *L'essere e il senso*
30. G. Todisco, *Anatole France*
31. A. Tronci, *Un'ipotesi sul cancro – A Hypothesis on Cancer*
32. F. Codato, *Follia, potere e istituzione: genesi del pensiero di Franco Basaglia*
33. F. Vitale, *L'universo africano di Karen Blixen*
34. C. Salomone, *Compendio di psicologia freudiana* (1^a ed.)
35. L. Coppini, *Consenso informato, informazione sanitaria e comunicazione...*
36. C. Pancotti, *Disegno e scrittura spontanea di lettere e numeri in età...*

37. L. Pes, *Building political relations*
38. S. Tusini, *Il viaggio immoto*
39. D. Pacella, *Una scienza con l'anima*
40. A. Nardis, *Un dittatore a Hollywood: il caso Aristotele*
41. F. Bortolotti, *Parresia*
42. F. Bortolotti, *Valori morali*
43. F. Bortolotti, *Potere malefico*
44. C. Salomone, *Compendio di psicologia freudiana* (2^a ed.)
45. C. Gius, *Turisti, volontari, viaggiatori*
46. D. Bertagnolli, *Esopet*
47. F. Giorgi, *Un mondo di relazioni*
48. D. D'Alterio, *Tre capitoli su politica e cultura nell'Italia del Novecento*