



**ORDINE DEI FARMACISTI
DELLA PROVINCIA DI MATERA**

Via Olivetti, 151 – 75100 Matera

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO E RIDUZIONE DEI CONTRIBUTI ENPAF

Di seguito diamo dei chiarimenti utili, a seguito delle riforme sul lavoro succedutesi in questi ultimi anni e che hanno inevitabilmente prodotto notevoli conseguenze sui regimi contributivi previdenziali.

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 precariato, 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 e' tentato, in questa sede, di riepilgarle tutte, indicando per ognuna i peculiari problemi applicativi. Occorre evidenziare, quale premessa di carattere generale, che, per il caso di esercizio di attivita' professionale, cio' che consente all'iscritto di richiedere la riduzione contributiva fino alla misura dell'85% ovvero il contributo di solidarieta' e' la presenza di un obbligo di contribuzione a favore di un Ente di previdenza obbligatorio ulteriore rispetto all'ENPAF.

- 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 piu' contratti) copra la maggior parte dell'anno o del periodo di iscrizione. e' 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 e' stato prorogato o convertito in rapporto di lavoro a tempo indeterminato). Nel caso in cui non vi sia stata prosecuzione lavorativa e' 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.

- 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 attivita' professionale da parte dell'iscritto, determina l'applicazione della contribuzione previdenziale ENPAF in misura intera, considerato che non vi e' obbligo di versamento del contributo previdenziale alla Gestione Separata INPS (tale posizione e' 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 puo' avere una durata determinata, con la conseguenza che, ove l'iscritto, che gia' beneficia di una quota contributiva ridotta, stipuli in corso d'anno un contratto del genere, non subira' il reintegro a quota intera, ove la durata dello stesso non copra la maggior parte dell'anno.

- 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 attivita' professionale, atteso che, in questa ipotesi, non e' previsto il versamento di contribuzione previdenziale obbligatoria ulteriore alla Gestione Separata INPS. Nel caso in cui non vi sia svolgimento di attivita' professionale, invece, l'aliquota di riduzione contributiva massima applicabile e' quella del 50%.

- Prestazione di lavoro occasionale

Si tratta di una ipotesi che non e' configurabile rispetto all'esercizio di attivita' 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 puo' dedurre che colui che esercita un'attivita' libera professionale, oggetto di riserva di legge, non puo' rendere prestazioni occasionali ma e' tenuto ad aprire partita IVA, anche se intende svolgere una prestazione occasionale singola. L'iscrizione in albi professionali e', dunque, indice assoluto di abitudinalita'. La prestazione di lavoro occasionale per il farmacista puo' 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 e' 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 e' 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 e' 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 piu' tradizionale contratto di lavoro a tempo determinato.

- 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 puo' essere a tempo determinato o indeterminato.

- 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 puo' utilizzare la prestazione lavorativa, ove se ne presenti la necessita'. Il contratto di lavoro intermittente puo' 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 attivita' 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, e' 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 meta' piu' un giorno del periodo di iscrizione) consentira' di ottenere o conservare la riduzione contributiva. Non si pongono invece problemi di durata nel caso di contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

- Borse di studio

Per questa peculiare fattispecie e' necessario fare una distinzione fondamentale: nel caso in cui si tratti di una borsa che ha la finalita' 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 attivita' professionale (tale viene considerata l'attivita' di studio e specializzazione) per cui la riduzione massima applicabile e' quella del 50%. Tuttavia nel caso in cui il soggetto presenti la dichiarazione di disponibilita' allo svolgimento di attivita' lavorativa e quindi assuma la posizione di disoccupato temporaneo e involontario questa viene considerata prevalente e, dunque, la riduzione contributiva applicabile e' quella dell'85% o del contributo di solidarieta'. Diverso il caso in cui la borsa di studio non abbia tale finalita' di sostenere l'iscritto, bensì, nell'ambito della stessa, si configuri lo svolgimento di attivita' professionale. Ove per essa non sia prevista ulteriore copertura previdenziale obbligatoria, la quota contributiva applicata e' in misura intera; nel caso in cui, invece, vi sia copertura ulteriore, l'iscritto puo' presentare domanda di riduzione (85% o contributo di solidarieta'). In merito alla copertura previdenziale ulteriore rispetto all'ENPAF, l'obbligatorietà per le borse di studio non e' 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 e' 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.

- Contratto di apprendistato

E' un particolare contratto di lavoro a tempo determinato, di durata massima triennale, caratterizzato da un contenuto formativo (l'eta' 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'attivita' svolta, e' obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui e' stato assunto. L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che puo' essere svolto internamente o esternamente all'azienda. Ai fini della contribuzione ENPAF la disciplina e' identica a quella del contratto di lavoro a tempo determinato.

- Stage e tirocini formativi

Da premettere che l'Ordine ha un ruolo di primo piano ed è chiamato ad intervenire a tutela della fragilità in cui versano in particolare i più giovani di fronte al mondo del lavoro; tra le forme di sfruttamento dell'attività rientra anche l'utilizzo distorto del tirocinio professionale.

L' Art.19 del Codice deontologico (Dovere di collaborazione) fa riferimento esclusivamente al tirocinio pre lauream, poiché in seguito all'approvazione delle "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento", approvate dalla Conferenza Stato-Regioni in data 25 maggio 2017, non si possono attivare tirocini in favore di professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate per attività tipiche ovvero riservate alla professione.

Si segnala, inoltre, che con circolare 8/2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce, al proprio personale ispettivo, le istruzioni operative utili al corretto inquadramento dei tirocini, con particolare attenzione a quelli extracurricolari, alla luce delle suddette Linee guida.

Con l'art. 21 si è voluto evidenziare come spetti all'Ordine professionale garantire il rispetto del dovere di collaborazione tra colleghi, attraverso l'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli iscritti nel caso di comportamenti disdicevoli:

Art. 21

Comportamenti disdicevoli nei rapporti con colleghi e collaboratori.

1. E' deontologicamente sanzionabile:

a) porre in essere o favorire forme di sfruttamento dell'attività professionale dei colleghi;

Omissis...

Si tratta di un tema delicato, in quanto in tali situazioni viene sfruttata la posizione di fragilità della vittima, che per timore di subire ripercussioni lavorative tende a non denunciare comportamenti scorretti.

Tra le forme di sfruttamento dell'attività professionale dei colleghi rientra anche l'utilizzo distorto del tirocinio formativo nei riguardi di professionisti.

Per tale ragione, come si è già sottolineato, non si possono attivare tirocini in favore di professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate per attività tipiche ovvero riservate alla professione.

Ebbene, il superamento dell'esame di abilitazione e l'iscrizione all'albo costituiscono garanzia del possesso da parte del professionista di tutti i requisiti richiesti dalla legge per l'esercizio della professione.

Di conseguenza, appare assolutamente ultroneo ipotizzare un ulteriore periodo di "formazione" o di "inserimento lavorativo" attraverso l'istituto del tirocinio, che, nella realtà, risulta ad esclusivo vantaggio del datore di lavoro che beneficia delle prestazioni di un professionista remunerandole come quelle di un "tirocinante".

Si tratta di uno sfruttamento della posizione di fragilità in cui versano determinati professionisti, in particolare, i più giovani, che si trovano ad accettare condizioni lavorative disdicevoli pur di ottenere una retribuzione seppure minima e inadeguata rispetto alla formazione e ai titoli posseduti.

Con specifico riferimento alla pratica professionale, poi, è opportuno rammentare che la stessa, non configurando un autonomo rapporto di lavoro e non individuando nel praticante una figura professionale, deve necessariamente svolgersi nell'ambito di uno qualsiasi dei rapporti giuridici ammessi dall'ordinamento (lavoro dipendente, lavoro autonomo, impresa familiare, associazione in partecipazione, ecc...).

In linea generale, pertanto, non si può negare la liceità della pratica professionale svolta esclusivamente come prestazione di lavoro autonomo libero - professionale con la previsione di un rimborso forfetario.

Lo scopo dell'istituto e' 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 finalita' specifica dell'addestramento e dell'apprendimento, non si configuri esercizio di attivita' professionale. L'aliquota da applicarsi e', dunque, quella del 50%; tuttavia in caso di concomitanza con l'iscrizione al Centro per l'Impiego, o con lo svolgimento di attivita' professionale in regime di lavoro dipendente, puo' essere applicata la piu' favorevole aliquota dell'85% o il contributo di solidarieta'.
