La tutela previdenziale dei collaboratori a progetto

di Danila Ritacca [*]

L'esperienza ispettiva pone, quotidianamente, all'attenzione degli addetti ai lavori lo spregiudicato uso delle c.d. forme contrattuali atipiche. Nella mia esperienza recente spesso, per esempio, mi sono trovata al cospetto dell'uso assolutamente distorto del contratto di lavoro a progetto; capita sovente di rilevare, anche dalle informazioni acquisite dai lavoratori/collaboratori, una evidente discrasia tra la forma contrattuale, scrupolosamente confezionata in tutti i suoi elementi essenziali, e l'effettiva modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, non certamente lontana da qualsiasi rapporto di lavoro subordinato.

Dalla voce degli stessi lavoratori traspare quasi una rassegnata convinzione, in attesa di una "provvidenziale" riqualificazione da parte del personale ispettivo, a non dover pretendere alcuna tutela perché, "appunto", a loro dire, lavoratori "autonomi".

Di fronte a tali convinzioni è compito dell'ispettore di vigilanza anteporre alla tradizionale attività sanzionatoria una coscienziosa attività di informazione; tale è anche l'umile intento del presente lavoro.

Recenti interventi normativi, prontamente recepiti dall'INPS, hanno esteso ai collaboratori a progetto importanti tutele originariamente concepite a favore dei soli lavoratori subordinati.

Diffida per il reato di omesso versamento dei contributi

In particolare, l'art. 39 della Legge n. 183/2010 ha esteso ai committenti della gestione separata, di cui all'art. 2, comma 26, della Legge n. 335/1995, l'ipotesi di reato prevista dall'art. 2 commi 1-bis, 1-ter, 1-quater del D.L. n. 335/1983, convertito con modificazioni dalla Legge n. 638/1983.

La chiara finalità, come sottolineato dall'Inps, con messaggio n. 3981 del 6 marzo 2013, è quella di scoraggiare il mancato versamento delle ritenute operate sui compensi dei lavoratori a progetto, prevedendo per il reato di omesso versamento le stesse conseguenze penali previste per il lavoro subordinato. Tale finalità è vieppiù rilevante per i collaboratori a progetto se si tiene conto che per tali soggetti non opera l'automaticità delle prestazioni, con il conseguente mancato accredito della contribuzione previdenziale e la mancata percezione della prestazione pensionistica o a sostegno del reddito. La norma richiamata si rivolge ai committenti, persone fisiche o i loro rappresentanti legali, che si avvalgono delle prestazioni dei lavoratori il cui reddito è disciplinato dalla lett. c bis) dell'art. 50, comma 1 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR); in particolare, tale norma assimila al reddito da lavoro dipendente le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche "in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita […]".

Al fine della corretta applicazione di quanto previsto dall'art. 39, con il messaggio sopra richiamato l'Inps spiega le nuove modalità di abbinamento al fine di attivare la procedura di diffida. Oggi la nuova procedura effettua, in modalità centralizzata ed automatica, le seguenti operazioni:

- Individuazione del contributo totale, inteso come la somma dei contributi dovuti da tutti i collaboratori e relativi al singolo periodo di competenza del flusso E-mens;
- Individuazione del contributo dovuto da ogni singolo beneficiario interessato dal flusso E-mens;
- Individuazione delle quote a carico di ogni singolo beneficiario, distinto per ogni tipo di rapporto denunciato;
- Individuazione dei soggetti per i quali si può concretizzare l'illecito penale, così come previsto dal dettato normativo.

Elaborati tali dati, sarà formulata la diffida ex art. 2 Legge n. 638/1983.

Si evidenzia, da ultimo, che la nuova procedura è stata implementata allo scopo di elaborare, nel caso di presenza d'inadempienze sia per i lavoratori dipendenti che per quelli parasubordinati, un'unica diffida da notificare al datore di lavoro persona fisica o al rappresentante legale dell'azienda responsabile nel periodo oggetto della diffida stessa. L'Inps

ricorda, inoltre, che l'invio della diffida, con raccomandata a.r., è preliminare alla notifica della denuncia all'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il pagamento non sia effettuato nei termini previsti dalla norma.

Diritto all'indennità di malattia

Le tutele previdenziali dell'indennità di malattia e del trattamento economico per congedo parentale sono state progressivamente estese, attraverso provvedimenti normativi ed indicazioni ministeriali, a tutti i lavoratori iscritti alla Gestione Separata di cui all'articolo 2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e non titolari di pensione.

In particolare, l'art. 1, comma 788 della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria per il 2007) ha introdotto, in favore dei lavoratori a progetto e categorie assimilate, iscritti alla Gestione Separata, specifici istituti previdenziali per la malattia ed il congedo parentale.

Successivamente, con la risposta ad interpello n. 42 dell'11 novembre 2011, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito, tra l'altro, chiarimenti in merito al contenuto del sopra indicato articolo precisando che con l'espressione "categorie assimilate" ai lavoratori a progetto devono essere ricompresi, senza alcuna distinzione, tutti i lavoratori per i quali l'onere contributivo risulta a carico di un committente o associante in partecipazione e per i quali sussiste l'obbligo di iscrizione in via esclusiva alla Gestione Separata con aliquota contributiva piena di cui all'art. 59, comma 16, della Legge n. 449/1997.

L'Inps, con il messaggio n. 4143/2012 ha fornito le prime indicazioni operative in merito alla presentazione delle istanze di prestazioni da parte dei lavoratori parasubordinati; la Circolare n. 77/2013 costituisce, invece, una sorta di vademecum in materia, di seguito si riportano gli aspetti più importanti.

La tutela economica nel caso di malattia è prevista, per i lavoratori parasubordinati, per gli eventi verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007 purchè non sia decorso il termine annuale di prescrizione del diritto ai sensi dell'art. 6 della legge 11 gennaio 1943, n. 138 tenuto conto anche degli eventuali atti interruttivi.

Per il riconoscimento dell'evento morboso è necessario che sia stato trasmesso all'Istituto un valido certificato attestante lo stato di incapacità temporanea al lavoro attraverso gli usuali canali telematici di trasmissione delle certificazioni di malattia all'Inps.

La tutela dell'indennità di malattia è esclusa per gli eventi di durata inferiore a quattro giorni. Diversamente, in caso di eventi che configurano continuazione o ricaduta rispetto ad un precedente evento morboso (di durata inferiore a 4 giorni), l'indennizzo è previsto per l'intera durata dell'evento, compresi i primi 3 giorni. Per tale motivo, anche in caso di eventi di durata inferiore a quattro giorni è necessario che venga trasmessa all'Istituto idonea certificazione di malattia.

Presupposto per il diritto alla prestazione dell'indennità di malattia è la sussistenza dell'attività lavorativa in corso al momento del verificarsi dell'evento morboso e l'effettiva astensione dal lavoro durante il periodo indennizzato.

I requisiti contributivi e reddituali sono quelli previsti per tutte le categorie di lavoratori iscritti alla Gestione Separata, ex D.M. 12.01.2001 ed art. 1, comma 788, Legge n. 296/2006. Nella specie è necessario che risultino accreditati tre mensilità di contributi nei 12 mesi precedenti l'evento di malattia. Per il 2014 l'aliquota contributiva dovuta per i soggetti iscritti alla Gestione Separata e non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie (v. Circ. n. 18/2014), è pari al 28,72%; il contributo mensile utile ai fini dell'accertamento del requisito richiesto si ottiene applicando la suddetta aliquota sul minimale di reddito (art. 1, comma 3, della Legge n. 233/1990) pari, per l'anno 2014 ad € 15.516,00.

Per quanto riguarda il requisito reddituale è necessario che il reddito individuale assoggettato a contributo nella Gestione Separata, nell'anno solare che precede quello in cui è iniziato l'evento morboso, non sia superiore al 70% del massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, della Legge n. 335/1995, valido per lo stesso anno. Per il 2014, il limite di reddito previsto ai fini dell'erogazione della suddetta indennità è pari ad € 100.123,00.

Da ultimo si precisa che, relativamente ai co.co.pro., in quanto lavoratori parasubordinati, l'onere contributivo è posto a carico del committente con obbligo di rivalsa sul collaboratore per la quota a carico – nella misura di due terzi per il committente ed un terzo per il collaboratore.

Diritto all'indennità per congedo parentale

Alla luce delle disposizioni richiamate sopra è stato esteso il riconoscimento del diritto al trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi da fruire entro il primo anno di vita del bambino, a tutti i lavoratori iscritti alla Gestione Separata, di cui all'art. 2, comma 26, della Legge n. 335/1995, ivi compresi i genitori adottivi ed affidatari, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, aventi titolo all'indennità di maternità.

Per i lavoratori parasubordinati con committente la predetta tutela è riconosciuta a partire dal 1° gennaio 2007, purchè non sia decorso il termine annuale di prescrizione del diritto, ai sensi dell'art. 6 della L. n. 138/1943, tenuto conto anche degli eventuali atti interruttivi della stessa.

La prestazione è riconosciuta in favore dei soggetti aventi titolo al congedo di maternità, ovvero ai lavoratori in favore dei quali risultano attribuite, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità, almeno tre mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione Separata, con l'aliquota contributiva piena.

Come precisato dall'Inps con Circolare n. 137/2007, ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità per congedo parentale, è richiesta la sussistenza di un rapporto di lavoro in corso di svolgimento al momento della fruizione del congedo, nonché l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Il trattamento economico consequenziale spetta limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita o ingresso in famiglia del bambino e dà titolo ad un'indennità la cui misura è pari al 30% del reddito preso a riferimento per l'erogazione dell'indennità di maternità.

Il diritto ai periodi di congedo, in caso di parto o adozione/affidamento plurimi, è riconoscibile per ogni bambino nel rispetto del limite temporale previsto per tale categoria di lavoratori, in relazione all'età (fino a 3 mesi per ciascun figlio, entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. Occorre, quindi, considerare il reddito utile ai fini contributivi tenendo conto del massimale annualmente previsto dall'Istituto; riguardo ai lavoratori parasubordinati con committente viene preso in considerazione l'imponibile contributivo dei dodici mesi precedenti il periodo indennizzabile risultante dalla denunce presentate dal committente e riferite al lavoratore interessato.

Le innovazioni normative sopra esposte sembrano, dunque, far sperare in un processo di "democratizzazione" del lavoro parasubordinato finora mortificato in cambio di una promessa autonomia organizzativa che tuttavia, anche laddove sia reale, non può bypassare garanzie e tutele di rango costituzionale.

---

[*] La Dr.ssa Danila Ritacca è Funzionario di Vigilanza in servizio presso l'Ufficio Ispettivo della sede INPS di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono esclusive del libero pensiero dell'autore e non impegnano, in alcun modo, l'amministrazione di appartenenza.