

IL LAVORO NEL SETTORE SPETTACOLO

A cura di Chiara Chiappa

**Consulente del Lavoro e Presidente della Fondazione
Centro Studi Doc**



INDICE

PARTE I – LO SPETTACOLO A SISTEMA

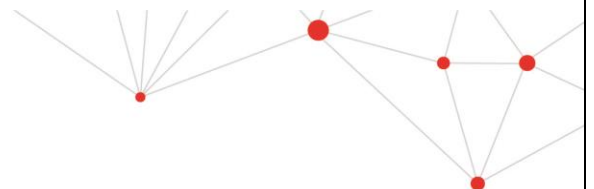
1. Definizione di lavoro nello spettacolo
2. Le condizioni di un rapporto di lavoro dello spettacolo
3. Il collocamento dei lavoratori dello spettacolo
4. Enti del Terzo Settore D.lgs. 117 2017 e imprese sociali D.lgs. 112/2017
5. Il lavoro nelle cooperative di spettacolo
6. Tecnici dello spettacolo - artigiani
7. Elaborazione budget: subordinati o autonomi?

PARTE II – I CONTRATTI NELLO SPETTACOLO

1. Tipologie di rapporto di lavoro nello spettacolo
2. Lavoro subordinato
3. Lavoro autonomo
4. Servizi in appalto
5. Il distacco del lavoratore
6. Somministrazione (Agenzia lavoro interinale)
7. Elaborazione budget per autonomi, collaboratori e subordinati

PARTE III – ADEMPIMENTI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

1. Adempimenti obbligatori per il datore di lavoro
2. Elaborazione budget costo del personale
3. I principali CCNL del settore spettacolo



6. Redazione dei contratti di lavoro
7. Budget: individuare la sede di lavoro
8. Unilav: collocamento dei lavoratori dello spettacolo
9. Adempimenti sicurezza per tutti i datori di lavoro
10. Il certificato di agibilità per gli autonomi
11. Il rapporto di lavoro dei minori nello spettacolo
12. Lavoro transfrontaliero e all'estero
13. Il LUL, Libro Unico del Lavoro
14. Rimborsi spese, indennità di trasferta, indennità di trasfertista
15. Premi di produttività e ristorni delle cooperative: "detassazione" e welfare
16. Trattenute previdenziali
17. Assicurazioni minori
18. Ritenute fiscali
19. Obblighi dopo l'elaborazione del LUL

PARTE IV – PRESTAZIONI E DIRITTI DEGLI ARTISTI E DEI PROFESSIONISTI DELLO SPETTACOLO

1. Prestazioni spettanti ai lavoratori dello spettacolo
2. Disoccupazione Naspi
3. Assegno Nucleo Familiare (ANF)
4. Il Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo (FPLS) dell'INPS
5. Pensione di vecchiaia
6. Pensione anticipata
7. Pensione di vecchiaia contributiva o pensione di cittadinanza
8. Pensione di invalidità specifica

PARTE I – LO SPETTACOLO A SISTEMA

1. Definizione di lavoro nello spettacolo

Cassazione Civ. Sez: Lavoro 27.08.2003 N. 12548: «*qualsiasi rappresentazione o manifestazione, specialmente ma non solo, di tipo teatrale o televisivo, che si svolge davanti un pubblico appositamente convenuto o comunque appresa da un pubblico più ampio grazie allo strumento della tecnica.*»

Stessa definizione da **Cassazione civile 12691 del 29/8/2002; Cass. Civ. 7323 del 15/6/1992.**

Legge 22 Novembre 2017, N. 175: Codice Dello Spettacolo: «*Riordino delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di attività, organizzazione e gestione delle **fondazioni lirico-sinfoniche**, nonché per la riforma, la revisione e il riassetto della vigente disciplina nei settori del **teatro, della musica, della danza, degli spettacoli viaggianti, delle attività circensi, dei carnevali storici e delle rievocazioni storiche**, mediante la redazione di un unico testo normativo denominato «**codice dello spettacolo**».*

Nel 2020 sono state presentate 3 proposte di legge per lo statuto del lavoro nelle arti e spettacolo con indicazioni UE (da **Gribaudo-Carbonaro e Matteo Orfini alla Camera dei Deputati e dal sen. Francesco Verducci al Senato**).

Enpals: non solo per la previdenza ma definizione di un sistema

In considerazione delle caratteristiche del settore, caratterizzato da **discontinuità, multi committenza, non programmabilità, continui spostamenti, forte concorrenza di lavoro irregolare, precarietà dei rapporti di lavoro**, il legislatore ha introdotto con il **D.Lgs. C.P.S. 708/1947 un sistema di protezione speciale**, con l'istituzione dell'**Enpals**, che prevede che **TUTTI i prestatori di lavoro NELLO SPETTACOLO siano assicurati al REGIME PREVIDENZIALE EX-ENPALS, oggi INPS PALS.**

L'obbligo assicurativo **sorge in caso di svolgimento economicamente rilevante di attività artistiche, tecniche o amministrative**, da parte dei soggetti definiti tassativamente nell'art. 3 della legge istitutiva Enpals D.lgs.C. P.S. 708/1947, e aggiornate con il D.M. 15/03/2005, con successiva circolare Enpals 8 del 30.03.2006.

La Circolare INPS 154 del 3/12/2014

ha fornito le istruzioni per la **gestione dei contributi** nello spettacolo a partire dal 1/1/2015, dopo l'incorporazione dell'Enpals nell'INPS e l'istituzione del F.P.L.S. Vengono confermati i principi istitutivi del fondo.

L'assicurazione per la vecchiaia, invalidità e superstiti nel settore dello spettacolo si caratterizza per peculiari elementi distintivi che, in sintesi, si riportano di seguito:

- **L'obbligazione contributiva insorge per effetto del mero svolgimento di una delle attività artistiche, tecniche o amministrative analiticamente riportate nell'art. 3 del D.Lgs. C.P.S. n. 708/1947. L'elenco è tassativo ed è stato adeguato ed integrato dal Ministero del lavoro con il D.M. del 15 marzo 2005.**

- Ai fini della sussistenza dell'obbligo contributivo IVS verso il FPLS assume rilievo unicamente **la natura della prestazione** effettivamente svolta dal lavoratore, **a prescindere da ogni altro tratto distintivo del datore di lavoro** (natura imprenditoriale, forma pubblica o privata, settore di attività, etc.).
- **Irrelevanza della natura del rapporto di lavoro** ai fini dell'insorgenza dell'obbligo contributivo: il lavoratore dello spettacolo è assicurato al FPLS a prescindere dalla forma in cui si estrinseca lo svolgimento e la contrattualizzazione di detto rapporto, sia essa lavoro di natura subordinata, o riconducibile ad una delle diverse fattispecie di lavoro parasubordinato o autonomo.
- Per committente, si intende **il soggetto che ingaggia un lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di lavoro autonomo o parasubordinato, con obbligazione contributiva a carico del datore di lavoro/committente anche nei casi di rapporti di lavoro autonomo**, salvo il diritto di rivalsa sulla quota di contribuzione a carico del lavoratore (cfr. D.Lgs. C.P.S. n. 708/1947, artt. 4, comma 1; 5, comma 1; 6 comma 1 e 9, comma 1).
- Il lavoratore autonomo dello spettacolo è per previsione legislativa e prassi costante considerato per gli aspetti previdenziali alla stregua del lavoratore subordinato;
- **Ogni prestazione resa dal lavoratore autonomo nell'arco della giornata lavorativa è equiparata ad una prestazione giornaliera**, con applicazione, pertanto, delle norme in materia di retribuzione minima legale.
- Per gli **interpreti musicali in sala di incisione**, attraverso un meccanismo che tiene in considerazione l'andamento delle vendite dei supporti fonografici incisi (circolare Enpals n. 13/2010) sono **definite tabelle retributive convenzionali**.
- L'accesso ai trattamenti pensionistici è basato sul numero di giornate di effettiva prestazione lavorativa.

2. Le condizioni di un rapporto di lavoro dello spettacolo

Un rapporto di lavoro viene ricondotto al settore dello spettacolo in presenza di uno di questi fattori, anche distinti tra loro:

- Lavoro organizzato da imprese in attività riconducibili al settore spettacolo.
- Esercizio di attività professionali elencate all'art. 3 D.lgs. C.p.s. 708/4 e ss.mm.

Le imprese operanti nel settore spettacolo sono individuate dall' INPS-FPLS con questi codici:

- 111 Stabilimenti di produzione cinematografica.
- 112 Imprese di produzione cinematografica.
- 113 Imprese di produzione varia (shorts pubblicitari, fotoromanzi ecc.)
- 114 Imprese di sviluppo e stampa.

- 115 Imprese di doppiaggio.
- 121 Imprese di distribuzione e noleggio.
- 122 Esercizi esclusivamente cinematografici.
- 123 Esercizi cinematografici polivalenti.
- 211 Edizione musicale, incisione colonne di repertorio e incisione dischi.
- 212 Interpreti in sala di incisione.
- 221 Enti autonomi lirici e sinfonici.
- 222 Imprese liriche.
- 223 Imprese concertistiche.
- 224 Imprese di spettacolo di balletto.
- 225 Imprese di spettacolo di operette.
- 231 Complessi orchestrali di musica leggera.
- 232 Complessi bandistici.
- 311 Teatri stabili.
- 312 Compagnie di prosa.
- 321 Compagnie di rivista e varietà.
- 322 Compagnie di commedia musicale.
- 331 Esercizi teatrali.
- 411 Rai Radiotelevisione italiana.
- 412 Radiotelevisioni nazionali private.
- 413 Radiotelevisioni estere.
- 511 Esercizi pubblici con orchestra (dancing, nights ecc.).
- 512 Case da gioco.
- 513 Sale da gioco.
- 514 Sale di attrazione.
- 515 Parchi di divertimento e zoo-safari.

- 516 Case da gioco Bingo
- 521 Spettacolo viaggianti, giostre ed attrazioni.
- 522 Circhi equestri.
- 531 Imprese organizzatrici di festival di partito, feste patronali ecc.
- 532 Imprese organizzatrici di festival.
- 533 Imprese organizzatrici di manifestazioni di moda.
- 611 Imprese ed organismi preposti alla gestione di impianti sportivi e che svolgono attività sportiva di qualsiasi genere.
- 612 Imprese esercenti attività sportiva nell'ambito delle discipline regolamentate dal C.O.N.I. e che trattengono rapporti con sportivi professionisti.
- 711 Posizioni provvisorie in attesa di accertamenti.
- 712 Imprese non dello spettacolo che effettuano versamenti per trattenute di pensione.
- 713 Imprese esercenti attività di fornitura di servizi nei vari settori dello spettacolo.
- 714 Lavoratori autonomi esercenti attività musicali.

LAVORATORI DELL'ELENCO ART. 3 – D.LGS. C.P.S. 708/1947 aggiornati con DM 15.3.2005 e Circolare Enpals n. 7 del 30/03/2006.

Sono obbligatoriamente iscritti all'Ente tutti gli appartenenti alle seguenti categorie dal n. 1 al 14 a prescindere dal rapporto di lavoro instaurato, subordinato o autonomo:

1. artisti lirici, cantanti di musica leggera, coristi, vocalisti e suggeritori del coro, maestri del coro, assistenti e aiuti del coro;
2. attori di prosa, allievi attori, mimi, attori cinematografici o di audiovisivi, attori di doppiaggio, attori di operetta, rivista, fotoromanzi, varietà ed attrazioni, imitatori, contorsionisti, artisti del circo, marionettisti e burattinai, acrobati e stunt man, ipnotizzatori, illusionisti e prestigiatori, suggeritori teatrali, cinematografici e di audiovisivi, generici e figuranti;
3. presentatori, disc-jockey, animatori in strutture turistiche e di spettacolo;
4. registi teatrali, cinematografici o di audiovisivi, aiuto-registi teatrali, cinematografici o di audiovisivi, casting director, sceneggiatori teatrali, cinematografici o di audiovisivi, soggettisti, dialoghisti ed adattatori cinetelevisivi o di audiovisivi;
5. direttori della fotografia e light designer;

6. direttori, ispettori, amministratori e segretari di produzione, responsabili di edizione della produzione cinematografica e televisiva, segretari di edizione, cassieri di produzione, organizzatori generali, amministratori di produzione cinematografica e audiovisiva;
7. direttori di scena, direttori di doppiaggio, assistenti di scena e di doppiaggio, location manager;
8. compositori, direttori d'orchestra, sostituti direttori d'orchestra, maestri collaboratori, maestri di banda, professori d'orchestra, consulenti assistenti musicali, concertisti e solisti, orchestrali anche di musica leggera, bandisti;
9. 9) coreografi e assistenti coreografi, ballerini e tescicorei, figuranti lirici, cubisti, spogliarellisti, figuranti di sala, indossatori, fotomodelli;
10. amministratori di formazioni artistiche, organizzatori teatrali, amministratori e segretari di compagnie teatrali;
11. tecnici del montaggio e del suono, tecnici di sviluppo, stampa, luci, scena, altri tecnici della produzione cinematografica del teatro di audiovisivi e di fotoromanzi, tecnici addetti alle manifestazioni di moda, sound designer, tecnici addetti agli effetti speciali, maestri d'armi, operatori di ripresa cinematografica o audiovisiva, aiuto operatori di ripresa cinematografica o audiovisiva, video-assist, fotografi di scena, documentalisti audiovisivi;
12. scenografi, story board artist, bozzettisti, creatori di fumetti, illustrazioni e disegni animati;
13. arredatori, architetti;
14. costumisti, modisti e figurinisti teatrali cinematografici o di audiovisivi, sarti, truccatori, parrucchieri;

Sono obbligatoriamente iscritti all'Ente tutti gli appartenenti alle seguenti categorie a prescindere dal rapporto di lavoro instaurato, ma senza obbligo di certificato agibilità:

15. maestranze cinematografiche, teatrali o di imprese audiovisive (macchinisti, pontaroli, elettricisti, attrezzisti, falegnami, tappezzeri, pittori, decoratori, stuccatori, formatori e autisti scritturati per produzione, gruppisti);
16. operatori di cabina di sale cinematografiche;
17. impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa, maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio dipendenti dagli enti ed imprese sopra nominati, autisti alle dipendenze di imprese dello spettacolo;
18. artieri ippici;

19. impiegati e operai dipendenti dalle case da gioco, sale scommesse, sale giochi, ippodromi, scuderie di cavalli da corsa e cinodromi, prestatori d'opera addetti ai totalizzatori o alla ricezione delle scommesse, presso gli ippodromi e cinodromi, nonché presso le sale da corsa e le agenzie ippiche;

Sono obbligatoriamente iscritti all'Ente tutti gli appartenenti alle seguenti categorie se assunti con contratto di lavoro subordinato:

20. impiegati, operai, istruttori e addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi;

21. impiegati e operai dipendenti delle imprese di spettacoli viaggianti;

22. direttori tecnici, massaggiatori, istruttori e i dipendenti delle società sportive;

23. atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi e preparatori atletici delle società del calcio professionistico e delle società sportive professionistiche;

24. lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei films;

25. lavoratori autonomi esercenti attività musicali.

La circolare Enpals n. 8 del 30.03.2006 ha recepito gli aggiornamenti all'art. 3 stabiliti con D.M. 15/03/2005, suddividendo le categorie dei lavoratori in 3 raggruppamenti:

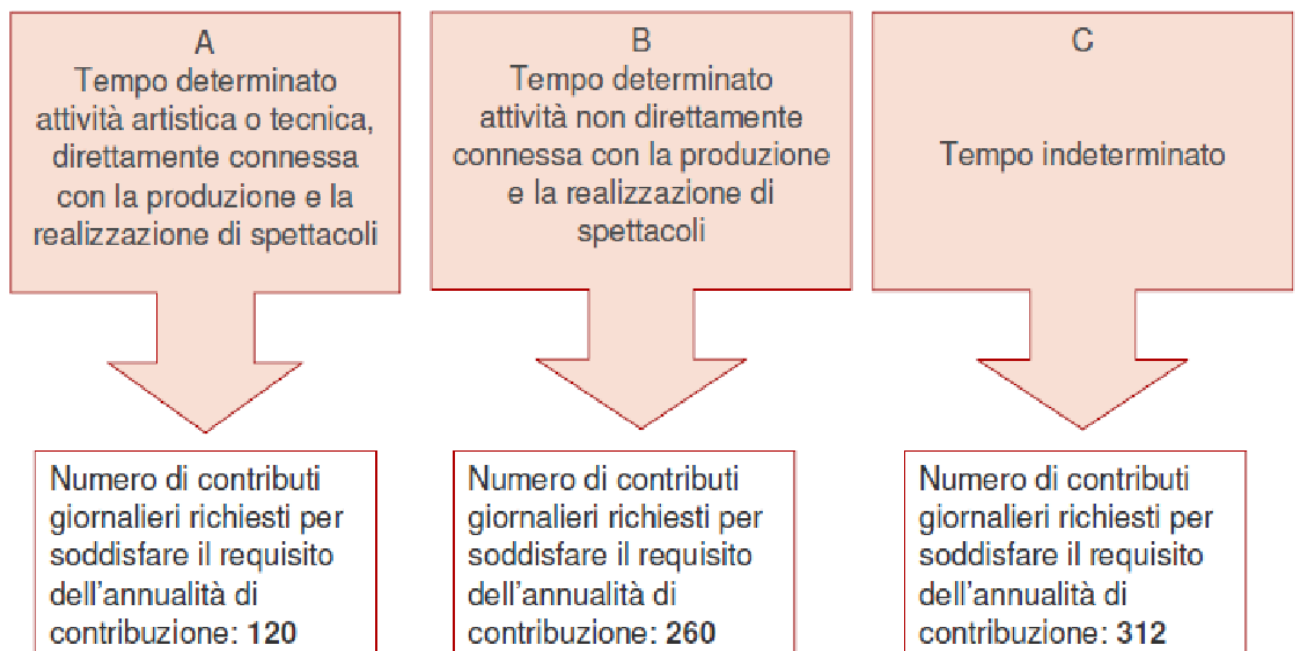
I gruppi Enpals A, B e C



LA SUDDIVISIONE DEI LAVORATORI IN RAGGRUPPAMENTI

D.Lgs 182/1997

Suddivisione in 3 raggruppamenti ai soli fini del trattamento pensionistico



Il certificato di agibilità dal D.Lgs. c.p.s. 708/47 al D.L. 135/2018

Testo vigente dal 13 febbraio 2019:

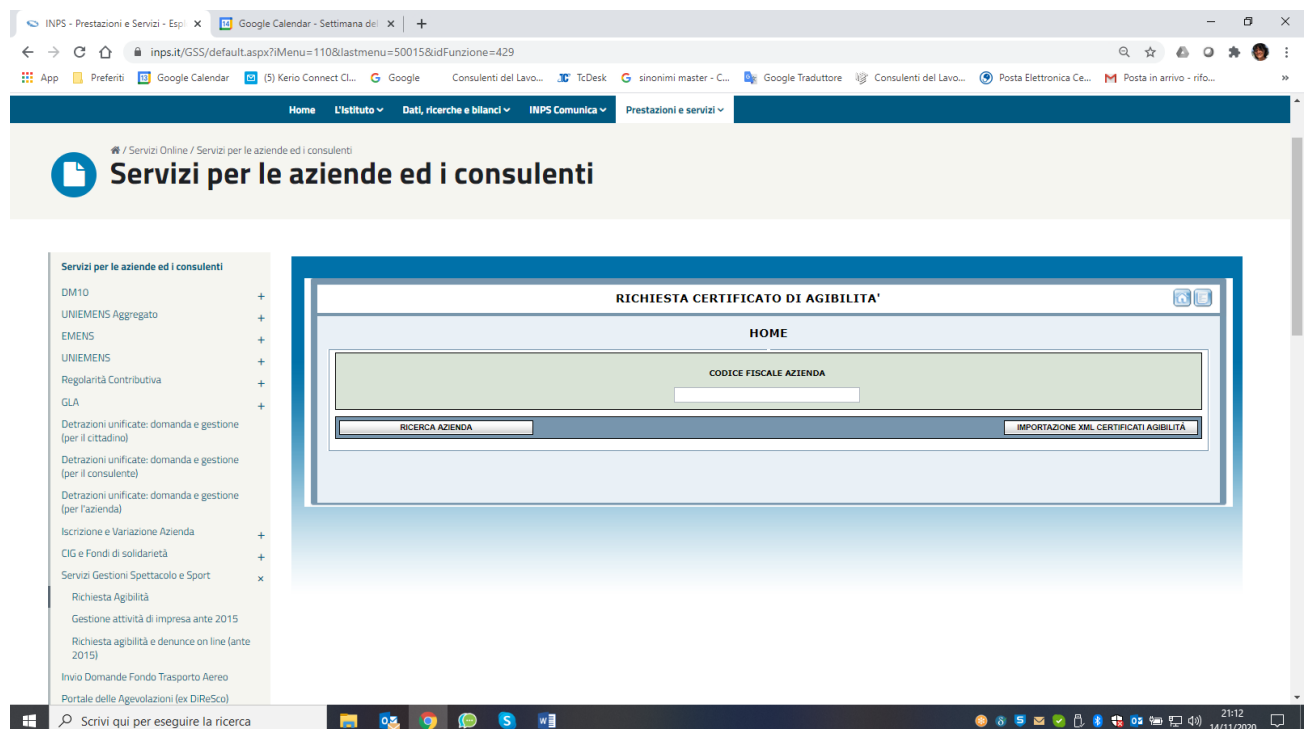
1. Le **imprese** dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelevisive e gli impianti sportivi **non possono far agire nei locali** di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento **i lavoratori autonomi dello spettacolo**, ivi compresi quelli con rapporti di collaborazione, **appartenenti alle categorie indicate ai numeri da 1) a 14) del primo comma dell'articolo 3**, che non siano in possesso del certificato di agibilità. Per le prestazioni svolte dai lavoratori di cui al numero 23-bis) del primo comma dell'articolo 3 (**musicisti autonomi**) **il certificato di agibilità è richiesto dai lavoratori**

medesimi, salvo l'obbligo di custodia dello stesso che è posto a carico del committente.

2. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui al comma 1 le imprese sono soggette alla **sanzione amministrativa di € 129** per ogni giornata di lavoro prestata da ciascun lavoratore autonomo).
3. **Il certificato di agibilità non viene rilasciato in caso di inadempimenti del datore di lavoro o committente.**

Nel caso in cui il prestatore autonomo (anche occasionale) non sia in possesso del certificato di agibilità, il committente deve:

1. Comunicare al **Centro per l'Impiego** la prestazione del lavoratore autonomo occasionale, almeno un giorno prima dello spettacolo.
2. **Richiedere il certificato di agibilità all'INPS su matricola specifica per lavoro nello spettacolo** (documento che autorizza l'impresa a far esibire un artista nei propri locali).
3. Versare la contribuzione all'INPS (ex-ENPALS) pari al 33,00% + 1,28%, del lordo concordato comprensivo di indennità e rimborsi spese, evidenziando la trattenuta del 9,19% a carico del prestatore nella ricevuta o nella fattura.



3. Il collocamento dei lavoratori dello spettacolo

L'ENPALS, con **circolare n. 16 del 1° settembre 2009**, confermando quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 22 del 17 giugno 2009 ricordando che, a seguito della ces-

szazione dell'obbligo di iscrizione del personale artistico e tecnico dalle liste e dall'elenco speciale costituiti presso l'Ufficio speciale del collocamento dei lavoratori dello spettacolo, le assunzioni, le proroghe, le trasformazioni, il distacco, il trasferimento e la cessazione dei rapporti di lavoro dello spettacolo dovranno essere comunicate utilizzando il modello UNILAV e la procedura telematica a **prescindere dalla natura del rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, autonomo**.

Per l'assunzione di lavoro autonomo **continuativo** non superiore a un anno, il committente comunica la data di inizio della prima prestazione e comunicherà la fine del rapporto coincidente con l'ultima prestazione (messaggio Enpals 25 giugno 2009, n. 3).

Lavoro gratuito nello spettacolo

Secondo la circ. **Enpals 21 del 4 giugno 2002** le prestazioni anche quando sono svolte **gratuitamente** sono soggette a contribuzione FPLS, tranne i casi di provata «*benevolentiae vel affectionis causa*».

Le prestazioni gratuite rese dai professionisti sono soggette alla emissione del certificato di agibilità gratuita, su apposita domanda su portale INPS FPLS (inserendo, nella sezione "Tipo agibilità" la lettera G).

Anche nel mondo spettacolo i contributi previdenziali non sono un diritto disponibile per il lavoratore, che può rinunciare eventualmente solo al compenso per scopi pubblicitari, di studio, prove collettive con pubblico.

Saggi di danza, teatro e musica

Secondo la circ. **Enpals 21 del 4 giugno 2002**, l'esclusione dall'obbligo FPLS opera anche per i saggi di danza o saggi di altre arti, effettuati da bambini e giovani frequentanti corsi didattici, purché non si riscontri una vera e propria attività di spettacolo.

Il saggio deve essere svolto solo alla fine del ciclo scolastico e non deve essere ripetitivo con organizzazione **effettuata dai genitori e dai maestri del corso e senza pubblico pagante**.

In caso contrario va richiesta l'autorizzazione alle Direzione Territoriale del Lavoro per ogni minore che si esibisce, nonché presentata anche la richiesta del certificato di agibilità a titolo gratuito od oneroso se lo spettacolo viene effettuato, rispettivamente, senza compenso o con compenso.

Redditi diversi per direttori artistici e collaboratori tecnici di bande e filodrammatiche

Sono poi considerati Redditi Diversi, e quindi non redditi da lavoro, secondo l'art. 67 comma 1 lettera m) del TUIR: «... *le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche, e quelli erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI (in cui spesso sono iscritte le scuole di danza) fino a 10.000 € all'anno*».

Bande paesane e filodrammatiche

Per le formazioni dilettantistiche o amatoriali che effettuano serate musicali non è richiesto il certificato di agibilità e non vi è alcun obbligo contributivo con riferimento allo svolgimento di manifestazioni da parte di complessi bandistici comunali, gruppi folkloristici, complessi corali amatoriali/dilettantistici, cortei e rappresentazioni storiche, che, con scopo di divertimento e/o per tramandare tradizioni popolari e folkloristiche, a fini educativi oppure allo scopo di diffondere l'arte e la cultura, se si esibiscono in pubblico senza alcuna forma di retribuzione, neppure sotto forma di rimborso spese.

La manifestazione artistica deve essere svolta a titolo gratuito, non devono esservi incassi da presenza di pubblico pagante, né compensi erogati a corrispettivo dell'allestimento della manifestazione stessa.

Esenzione per previsione da comma 188 art. 1 legge finanziaria 2007

La circolare Enpals n. 2 del 30/01/2008 interpreta il comma 188 dell'art. 1 della Legge 296/2006, prevedendo l'esenzione degli adempimenti previsti dalla normativa previdenziale del settore dello spettacolo, per la parte della retribuzione annua lorda che non superi l'importo di 5.000,00 €, percepita per le esibizioni musicali dal vivo in spettacoli o in celebrazioni di tradizioni popolari e folcloristiche, eseguiti da:

- giovani fino ai diciotto anni di età;
- studenti fino a venticinque anni;
- pensionati di età superiore a sessantacinque anni;
- coloro che svolgono un'attività lavorativa per la quale gli stessi soggetti siano già tenuti al versamento dei contributi ai fini della previdenza obbligatoria ad una gestione diversa da quella per i lavoratori dello spettacolo;
- Per tali spettacoli si precisa che dovrà essere:
 - inviata comunque la comunicazione della prestazione al Centro per l'Impiego almeno il giorno prima dello spettacolo;
 - versata una contribuzione all'INPS per contributi minori, pari all'1,28% calcolati sul lordo della prestazione);
 - richiesta la certificazione da parte del prestatore nella quale lo stesso autocertifica di versare i contributi ad un'altra gestione pensionistica obbligatoria (specificando se dipendente, commerciante o artigiana), di non superare i 5.000,00 € annui lordi di compensi e che la sussistenza di tutti i requisiti è presente nel momento della prestazione: l'obbligo contributivo verso altra gestione pensionistica obbligatoria deve sussistere nel periodo di svolgimento delle prestazioni di cui al comma 188)
 - allegato un documento di identità valido.

Dovrà sempre essere elaborato il cedolino paga, inviato l'Uniemens mensile per contributi minoro, redatta e inviata la Certificazione Unica.

Dichiarazione sostitutiva
DELL'ATTO DI NOTORIETA'

(Art. 47 - D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Il Sottoscritto _____

nato a _____ (____) il ____/____/____,

residente a _____ (____) in via _____

consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 D.P.R. n. 445/2000

DICHIARA

Di essere musicista esonerato dal versamento dei contributi INPS spettacolo come previsto dal comma 188 art. 1 legge 296/06 in quanto:

- Minore di anni 18
- Studente fino a 25 anni -corso
- lavoratore con altra gestione previdenziale obbligatoria:.....
- Pensionato con più di 65 anni;

DICHIARA INOLTRE

che nell'anno in corso ha percepito per l'attività di musicista un importo inferiore a € 5.000;

Esente da imposta di bollo ai sensi dell'art. 37 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 455

_____. Li ____/____/____

Firma del dichiarante (per esteso e leggibile)

4. Il codice del Terzo Settore D.lgs. 117 del 3 luglio 2017

Il codice del Terzo Settore D.lgs. 117 del 3 luglio 2017 che ha riordinato la disciplina vigente in materia di terzo settore ha previsto l'Istituzione del RUNTS - Registro Unico del Terzo settore e ha inserito tra le attività di interesse generale alla lettera **i) dell'art. 5 l'organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura ...**

Gli Enti del terzo settore (associazioni, fondazioni, comitati) sono enti che riuniscono persone accomunate da uno scopo comune di natura ideale, perseguendolo in assenza di scopo di lucro.

- L'associazione prevede il coinvolgimento personale dei soci nella realizzazione dell'attività, **con responsabilità solidale e personale dei soci o amministratori.**
- Possono partecipare sia persone fisiche e persone giuridiche.
- L'associazione a struttura democratica e segue il principio di una testa un voto.
- Le regole di governo vengono stabilite nell'atto Costitutivo e nello Statuto.
- È amministrata da un organo direttivo eletto dall'assemblea e risponde direttamente ad essa.

Agevolazioni fiscali

L'ETS che si iscriverà al RUNTS avrà una serie di agevolazioni di carattere fiscale, rispetto a chi non deciderà di iscriversi, e sarà definito **ente non commerciale** (D.L. n. 119/2018) qualora i ricavi non superino di oltre il 5% i relativi costi per ciascun periodo d'imposta e per non oltre due periodi d'imposta consecutivi.

Per l'ente non commerciale **ISCRITTO AL RUNTS** l'eventuale attività commerciale sarà così tassata:

- fino a 130.000 € di ricavi: coefficiente di redditività pari al 7%;
- da 130.001 a 300.000 € di ricavi: coefficiente di redditività pari al 10%;
- oltre i 300.001 € di ricavi: coefficiente di redditività pari al 17%.

L'associazione **NON ISCRIZIONE AL RUNTS** sarà soggetta all'applicazione del regime forfettario **ex art.145 TUIR**, che prevede:

- fino a 15.494 € un coefficiente di redditività pari al 15%;
- fino a 400.000 € un coefficiente di redditività pari al 25%.

Il lavoro dello spettacolo nelle ETS Terzo Settore

- Art. 8 del D.lgs 117/2017**

Sarà vietata negli ETS la corresponsione a **lavoratori subordinati o autonomi** di retribuzioni o compensi **superiori del quaranta per cento rispetto** a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi, perché ai sensi dell'art. 8 questa sarà considerata distribuzione di utili.

□ **Art. 16 del D.lgs. 117/2017**

I lavoratori degli enti del Terzo settore hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In ogni caso, in ciascun ente del Terzo settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti **non può essere superiore al rapporto uno a otto**, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

□ **Volontari del Terzo Settore (Artt. 17-19 D. Lgs. 117/2017)**

I volontari che svolgono la loro attività in modo non occasionale vanno iscritti in un apposito registro. Devono essere assicurati contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato, nonché per la responsabilità civile verso i terzi. **L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo, nemmeno dal beneficiario.**

□ **Rimborsi spese dei volontari del Terzo Settore**

Al volontario possono essere rimborsate dall'ente del Terzo settore tramite il quale svolge l'attività **soltanto le spese effettivamente sostenute e documentate** per l'attività prestata, entro limiti massimi e alle condizioni preventivamente stabilite dall'ente medesimo.

Sono in ogni caso **vietati rimborsi spese di tipo forfetario**, ma si possono rimborsare le spese sostenute dal volontario anche a fronte di una **autocertificazione** resa ai sensi dell'articolo 46 del DPR 445/2000, purché non **superino l'importo di 10 € giornalieri e 150 € mensili.**

□ **Organizzazioni di Volontariato (ODV, art. 32)**

Sono enti del Terzo settore costituiti in forma di associazione, riconosciuta o non riconosciuta, per lo svolgimento **prevalentemente in favore di terzi** di attività di cui all'articolo 5, avvalendosi in modo prevalente dell'attività di volontariato.

Gli enti del Terzo settore sono costituiti da un numero **non inferiore a sette persone** fisiche o a tre organizzazioni di volontariato.

Nelle OdV il numero dei lavoratori dipendenti o autonomi non può essere superiore al 50% del numero dei volontari (art. 32), e comunque sempre nei limiti necessari al loro regolare funzionamento ogni limite occorrenti a qualificare o specializzare l'attività. I lavoratori autonomi o subordinati, che non possono essere soci, non potranno avere retribuzioni superiori al 40% delle tariffe stabilite nei CCNL. Mentre i soci non possono instaurare rapporti di lavoro con l'associazione.

Il componente dell'organo direttivo **non può essere pagato**: è concesso solo rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate.

□ **L'associazione di promozione sociale (APS, art. 35)**

È un'associazione che realizza attività di interesse **generale a favore di soci, loro familiari o terzi**. Le APS sono composte da un numero non inferiore a sette persone fisiche a tre associazioni di promozione sociale. Una APS può avere entrate di natura commerciale.

Le APS **possono assumere lavoratori dipendenti o autonomi, anche tra i soci**, ma il loro numero non può essere superiore al 50% del numero dei volontari o al 5% del numero degli associati, solo quando ciò sia necessario ai fini dello svolgimento dell'attività di interesse generale e al perseguimento delle finalità. **I lavoratori autonomi o subordinati, che possono essere soci, non potranno avere retribuzioni superiori al 40% delle tariffe stabilite nei CCNL**. I componenti dell'organo direttivo possono essere pagati.

4.1 Imprese Sociali: Revisione della disciplina in materia di impresa sociale: D.lgs. 112/2017

Art. 1 : “Possono acquisire la qualifica di impresa sociale tutti gli enti privati, inclusi quelli costituiti come società, **che esercitano in via stabile e principale un'attività di impresa di interesse generale**, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, adottando modalità di gestione responsabili e trasparenti e favorendo il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle loro attività.”

- Le cooperative sociali e loro consorzi di cui alla legge 381 /1991 acquisiscono di diritto la qualifica di imprese sociali.
- Alle imprese sociali sociali si applicano le norme del codice del terzo settore
- Art. 2: **Attività Di interesse generale**: Si considerano di 'interesse generale le attività di impresa aventi ad oggetto tra le altre:
 - i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative e di interesse sociale
- si intende svolta in via principale l'attività per la quale i relativi ricavi siano superiori al 70% dei ricavi complessivi dell'impresa sociale.

Art.3 **Assenza di scopo di lucro**: L'impresa sociale destina eventuali utili ed avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o all'incremento del patrimonio.

- **è vietata la distribuzione anche in diretta di utili** o avanzi di gestione
- **Sono considerati distribuzione indiretta di utili la corresponsione ai lavoratori subordinati autonomi di retribuzioni o compensi superiori del 40% rispetto a quelli previsti per la medesima e qualifiche dei contratti collettivi.**

Lavoro nell'impresa sociale

Lavoratori dell'impresa sociale hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dei contratti collettivi firmati da Cgil Cisl e uil.

In ogni caso la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti dell'impresa sociale non può essere superiore al rapporto uno a dotto da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

Nelle imprese sociali è ammessa la prestazione di **attività di volontariato**, ma il numero dei volontari impiegati nell'attività di impresa, dei quali l'impresa sociale deve tenere un apposito registro, **non può essere superiore a quello dei lavoratori.**

L'impresa sociale deve assicurare i volontari che prestano attività di volontariato contro gli infortuni e per la responsabilità civile verso terzi

5. cooperative di produzione lavoro nello spettacolo, cultura e creatività

La **cooperativa è un'impresa** costituita esclusivamente con atto pubblico (notaio) con un **minimo di tre soci**. È una società di capitali variabile (non di persone) e generalmente a R.L., con responsabilità dei soci limitata alla quota di capitale sociale versata, come stabilito dall'Atto Costitutivo e Statuto. La Cooperativa è retta e disciplinata senza fini di speculazione privata.

Lo **scopo** è della coop di produzione e lavoro nel settore cultura e spettacolo è quello di dare **continuità di occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali**, gestendo generalmente in forma collettiva **l'autogestione dell'attività, aventi come oggetto sociale** la realizzazione, produzione, prestazione di servizi di spettacoli, eventi, festival, servizi culturali, produzioni, formazione, ...).

L'Assemblea dei soci è l'organo sovrano, si riunisce almeno 1 volta l'anno e ha il compito di approvare il bilancio, eleggere il CdA e i sindaci, decidere le strategie di sviluppo della cooperativa. Solo l'Assemblea straordinaria con notaio può modificare lo Statuto.

I componenti del consiglio di amministrazione possono essere pagati, devono essere minimo 3 amministratori, durano in carica 3 anni e possono essere rieletti.

I soci hanno uguale diritto di voto secondo principio **una testa un voto** a prescindere dalle quote di capitale sociale sottoscritto.

Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, i soci instaurano con la cooperativa un **ulteriore rapporto di lavoro**, in forma subordinata o autonoma, o in qualsiasi altra forma ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale:

Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci sono disciplinate da un apposito regolamento ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142. È previsto dalla legge 142/2001 che ai soci di cooperativa subordinati siano applicate le retribuzioni **stabilite nei CCNL stipulati** da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

La cooperativa può prevedere distribuzione di maggiorazioni calcolate sul lavoro svolto, **chiamati ristorni**, in misura non superiore al 30% delle retribuzioni, esenti da contribuzione e soggette a detassazione fiscale come premi produzione o accantonate come capitale sociale con tassazione ridotta.

SOLO la cooperativa sociale, sia di tipo A che di tipo B può avere soci volontari, che non sono

retribuiti, sono segnati negli appositi registri e sono assicurati contro gli infortuni. NON possono superare la metà del numero complessivo dei soci.

Ogni cooperativa può essere un'impresa sociale prevista nel D.lgs. 112/2017 (lettera i).

6. Tecnici dello spettacolo - artigiani

L'artigiano è un piccolo imprenditore che opera personalmente nell'azienda, può avvalersi dell'aiuto dei propri familiari (chiamati coadiuvanti familiari) e avere o meno dei lavoratori alle proprie dipendenze.

Gli artigiani devono essere iscritti all'Albo delle imprese artigiane; la legge stabilisce dei limiti al numero di dipendenti: da un minimo di 8 nelle attività di trasporti ad un massimo di 32 nelle lavorazioni artistiche.

Gli artigiani sono tutelati dall'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali gestita dall'INAIL.

Gli artigiani che lavorano nello spettacolo non versano Enpals ma versano obbligatoriamente ad una gestione speciale costituita presso l'INPS un contributo per l'assicurazione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti, calcolato sulla totalità dei redditi di impresa denunciati ai fini Irpef prodotti nello stesso anno cui la contribuzione si riferisce, nel rispetto di un limite minimo ed un limite massimo (cosiddetti minimali e massimali), previsti dalla legge, che variano di anno in anno.

I servizi nello spettacolo svolti nell'interesse di committenti sono inquadrati come appalti di servizi, quindi non sono soggetti all'obbligo del certificato di agibilità.

Riferimenti normativi: [Legge n. 443/1985 \(Legge Quadro per l'artigianato\)](#)

7. ELABORAZIONE BUDGET – Autonomi, collaboratori o subordinati?

- A parità di retribuzione lorda, giorno e il costo dei contributi INPS PALS e INAIL
 - per un lavoratore subordinato è 31,98%,
 - per un Autonomo è 25,09%
 - Per un collaboratore è 24,23%

Ma le basi retributive, i costi accessori e le condizioni sono diversi:

- Ai subordinati e parasubordinati si possono rimborsare spese e indennità esenti da inps e irpef;
- La retribuzione e l'orario di lavoro dei lavoratori subordinati è stabilito dalla legge e dai trattamenti minimi stabilito dai CCNL.
- Il compenso per lavoratori autonomi è scelto liberamente tra le parti, nel rispetto del minimale previdenziale stabilito annualmente;
- Gli autonomi hanno diritto alle tutele per la loro sicurezza sul lavoro, ma non a formazione obbligatoria né visita medica preventiva e non sono soggetti a obbligo sui riposi.
- I collaboratori coordinati e continuativi NON possono svolgere le attività ordinarie di una organizzazione, che devono essere svolte da dipendenti, soci o professionisti.

PARTE II – TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO E CONTRATTI NELLO SPETTACOLO

1. Tipologie di rapporto di lavoro nello spettacolo

Il criterio che distingue il lavoro subordinato dal lavoro autonomo o parasubordinato si concretizza dal fatto che l'attività sia inserita nell'organizzazione generale dell'attività del datore di lavoro. **Circolare ministero del lavoro n. 7 del 30/9/2020; corte costituzionale 01/2020; circolare 17 novembre 2020.**

In tutti i settori produttivi, compreso lo spettacolo, le tipologie contrattuali di lavoro sono oggi definite nel d.lgs. 81/2015 (Jobs Act), e ss.mm. Possono essere:

- Di Natura Subordinata- Art. 2094 cod. civ.:** «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.»
- Di Natura Autonoma- Art. 2222 cod. civ. e d.lgs. 81/2017:** «Contratto d'opera: Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV.»
- Di Natura Parasubordinata.** Art. 409 c.p.c. - art. 2 d.lgs. 81/2015.
- Tirocinio (stage) curricolare, extracurricolare, Servizio Civile Universale.**
- Di somministrazione, appalto, distacco, bande e filodrammatiche, redditi diversi, ...**

2. Lavoro subordinato

Art. 2094 cod. civ.: «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.»

Il lavoro subordinato presenta alcune condizioni contrattuali specifiche. In relazione **al periodo di assunzione** può essere:

1. **a tempo indeterminato.** La forma Comune di rapporto di lavoro. Cessa per dimissioni del lavoratore, g.m.o., g.m.s., giusta causa.
2. **a tempo determinato o scrittura:** viene stabilita una data di cessazione. Limiti per lavoro non stagionale: 12 mesi senza causa + 12 mesi con causa, 4 rinnovi o proroghe, massimo 20% su t.i., limiti agli stacchi.
3. **di apprendistato.** La causa del lavoro è di formazione oltre che di lavoro.

In relazione all'**orario di lavoro** può essere:

1. a tempo pieno: 40 ore legali o CCNL;

2. a tempo parziale rispetto alla legge o al CCNL con Clausole flessibili, precisando l'orario concordato nella lettera di assunzione;
3. intermittente con indennità di disponibilità;
4. intermittente senza indennità di disponibilità;

In relazione al **luogo in cui si svolge la prestazione** può essere lavorato:

1. presso la sede della ditta.
2. in "Smart-working".
3. in telelavoro.

Tempo indeterminato

Il Il Contratto indeterminato è contratto naturale: non prevede l'indicazione di una data di conclusione del rapporto.

Il contratto cessa per licenziamento (artt. 2118 e 2119 Cod. civ) o dimissioni.

- Giustificato motivo oggettivo:** la ditta elimina il **posto di lavoro** per riduzione attività, o cessazione o riorganizzazione e comunica il licenziamento con i giorni di preavviso previsto da CCNL.
- Giustificato motivo soggettivo:** il lavoratore non è più in grado di fare il suo lavoro e la ditta comunica il licenziamento con preavviso;
- Per giusta causa (disciplinare):** il lavoratore ha compiuto fatti o atteggiamenti tanto gravi da non permettere la continuazione del rapporto di lavoro: la ditta comunica il licenziamento senza preavviso, dopo avergli contestato il fatto grave e aver atteso per 5 giorni le giustificazioni del lavoratore. (Art. 7 della Legge 300/70 conosciuta come " Statuto dei Lavoratori").
- Inoltre il rapporto può cessare per:
- Dimissioni** del lavoratore (senza obbligo di motivo): il lavoratore comunica il telematicamente il preavviso previsto dal CCNL, e se non lo rispetta subisce una trattenuta nell'ultima busta paga. Non ha diritto alla indennità di disoccupazione.
- Dimissioni per giusta causa** (colpa del datore di lavoro che non onora i suoi obblighi di paga, di rispetto mansioni, obblighi di sicurezza, ecc): il lavoratore esplicita il motivo e non deve dare un preavviso. Ha diritto alla indennità di disoccupazione involontaria.
- Per risoluzione consensuale:** lavoratore e datore di lavoro concordano la risoluzione: spesso il lavoratore chiede una "buonuscita". Ha diritto a disoccupazione solo se con firma all'Ispettorato del lavoro.
- Per decesso del lavoratore.** Il preavviso e tutte le somme dovute al lavoratore per ferie, TFR (liquidazione) vengono pagate agli eredi.

Le dimissioni devono essere sempre comunicate in modo telematico. Da notare che il licenziamento comporta per i datori di lavoro il pagamento di una tassa.

Tempo determinato/scrittura

I contratti dello spettacolo prevedono alcune norme specifiche. Il D.lgs. 81/2015 modificato dalla Legge n. 96/2018 (decreto dignità) stabilisce che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- Non superiore a 12 mesi**, senza la necessità di indicare alcuna causale giustificatrice (contratto “acausale”).
- Ulteriori 12 mesi fino a 24 mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori o
 - esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria.
- qualora il suddetto limite di 24 mesi venga superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
- Il numero complessivo dei T.D. può essere al massimo 20% dei rapporti a tempo indeterminato al 1° gennaio dell’anno in corso, salvo previsioni del CCNL.
- La legge prevede un costo aggiuntivo per i tempi determinati non stagionali pari **all’1,4%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con un incremento di **0,5 %** in occasione di ciascun rinnovo.

La legge dispone anche che il lavoratore a tempo determinato possa esprimere il diritto di precedenza in caso di successive assunzioni.

Eccezioni ai limiti del tempo determinato per il settore spettacolo

- Art. 21: Sono esenti dalle norme in materia **di intervalli temporali** (stop&go) le attività stagionali del DPR 1525/1963 ai punti 49 e 50.
- Art. 23 **lettera d)**: Sono esenti dal limite del numero complessivo di lavoratori a termine i contratti conclusi **per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive** e per attività stagionali STABILITE nel DPR 1525/63 punti 49 e 50.
- Art. 19 (**durata massima**) e Art. 21 (**proroghe e rinnovi**): sono esenti in quanto stagionali le attività di **preparazione e produzione di spettacoli nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi; addetti a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita; Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.**

Clausole particolari

Nella scrittura artistica può essere contenuta la **clausola di esclusiva** con il quale l'artista dietro specifico corrispettivo si obbliga a prestare la propria opera per un determinato periodo esclusivamente alle dipendenze del datore di lavoro che ha proposto il patto.

Una clausola frequentemente apposta al contratto di lavoro già perfezionato definitivo è la cosiddetta "**protesta**", che opera come condizione risolutiva: Consente al datore di lavoro di protestare con atto unilaterale l'artista suo dipendente e di risolvere anticipatamente il contratto di lavoro quando quest'ultimo è in **idoneo** a sostenere la parte affidatagli per convincimento dell'imprenditore stesso o dal giudizio del direttore artistico **o più frequentemente del pubblico**.

Apprendistato

Il datore di lavoro è tenuto ad erogare, come corrispettivo della presentazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la **formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità**.

Il contratto di apprendistato è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato, rivolto ai ragazzi di età compresa **fra i 15 e i 29 anni** anche se per le regioni e le province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, la contrattazione collettiva può definire specifiche modalità di utilizzo di tale contratto, anche a tempo determinato, per le attività stagionali.

Esistono **tre tipologie di contratti di apprendistato**, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Nello spettacolo è prevista il contratto di apprendistato con il versamento dei contributi previdenziali alla gestione INPS terziario o industria.

Il **CCNL per cooperative di Spettacolo e cultura** ha disciplinato le tre tipologie di apprendistato previste dalla normativa in materia nonché le regole per **l'apprendistato stagionale**:

- Per le Cooperative e imprese sociali che svolgono la propria attività in cicli stagionali è possibile attivare contratti di apprendistato anche a tempo determinato. I periodi di apprendistato ancorché a termine saranno utili al completamento dell'iter professionale.
- Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende o in caso di apprendistato a tempo determinato, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente C.C.N.L., purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Il datore di lavoro deve

predisporre un piano formativo (proposto in molti casi dai CCNL) relativo alla qualifica da raggiungere ed erogare la parte di formazione interna, mentre alla Regione spetta l'erogazione della parte di formazione esterna.

Lavoro intermittente (D.lgs. 81/2015 artt. 13-18)

«Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi», come ad esempio il CCNL spettacolo AGIS, il CCNL cooperative e imprese sociali dello Spettacolo, pubblici esercizi o studi professionali. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati nella tabella allegata al R. D. 2657 del 1923, come indicato dal D.M. 2004.

Le attività di spettacolo sono previste alla lettera: «43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.»

Il contratto di lavoro intermittente **può in ogni caso essere concluso** con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro **per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, per cui non esistono limiti nei casi di reale impossibilità di programmare le prestazioni.**

Il datore di lavoro **prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa o cicli di prestazioni non superiori a 30 giorni svolta dal medesimo lavoratore** deve effettuare la **comunicazione amministrativa** "Uni intermittente".

Il CCNL Agis ha previsto per il lavoro intermittente una maggiorazione retributiva del 40%; il CCNL imprese sociali e cooperative di spettacolo una maggiorazione del 20% o del 40% per le imprese culturali e di spettacolo finanziate dal FUS.

Collaborazioni coordinate e continuative

A partire dal 1° gennaio 2016, le collaborazioni di tipo parasubordinato sono considerate come lavoro subordinato, qualora si concretizzino in **prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente** rispetto al luogo ed all'orario di lavoro. Non devono svolgersi per compiere attività ordinaria del committente.

Tale presunzione di subordinazione non opera nei seguenti casi:

- per le collaborazioni individuate dalla contrattazione collettiva nazionale, siglata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche per venire incontro a particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento;

- per le prestazioni intellettuali rese da soggetti iscritti ad Albi professionali;
- per le attività prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti ai collegi ed alle commissioni, esclusivamente in relazioni alle loro funzioni;
- per le prestazioni rese a fini istituzionali nelle associazioni sportive e dilettantistiche riconosciute dal Coni.
- d-bis) alle collaborazioni prestate per realizzazione spettacoli da parte di fondazioni lirico sinfoniche.

3. Lavoro autonomo

In relazione alla importanza dell'attività rispetto alla professione abituale può essere:

- Professionale con Partita IVA;
- collaborazione autonoma occasionale;
- ditta individuale – artigiano – agente;
- PrestO.

Autonomo con Partita IVA

Per Partite IVA si intendono comunemente le prestazioni professionali dei lavoratori autonomi che offrono, dietro corrispettivo e senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del committente, un servizio o la realizzazione di un'opera/bene.

Partita IVA è quindi il **regime fiscale** cui fa riferimento questa tipologia contrattuale riconducibile all'articolo 2222 del Codice Civile su contratto di prestazione d'opera.

Il D.L. 178/2020 prevede per i lavoratori autonomi con P.IVA aperta da almeno 4 anni l'esonero dei contributi previdenziali per l'anno 2021, con assunzione degli oneri da parte dello Stato.

La Legge 22 maggio 2017 n. 81 è intervenuta per dare un quadro definito di tutele e diritti per questa categoria, da cui sono esclusi gli imprenditori o i piccoli imprenditori ai sensi dell'articolo 2083 c.c.

Il contratto deve essere in forma scritta e non possono essere inserite – in quanto inefficaci - clausole che prevedano la modifica unilaterale delle condizioni da parte del committente e l'assenza di un congruo periodo di preavviso per le prestazioni rese in via continuativa. Sono prive di efficacia anche le clausole che stabiliscano un periodo superiore ai 60 giorni per il pagamento delle fatture. Il professionista soggetto a questo tipo di clausole abusive ha diritto al risarcimento del danno arrecato sia in via giudiziale, che tramite conciliazione presso i soggetti abilitati.

Nella legge n. 81/2017 viene affermato il principio generale che **vieta l'abuso di dipendenza economica** da parte del committente tramite uno squilibrio dei diritti e degli obblighi presenti nel contratto (articolo 9 della Legge n.192/1998).

Inoltre, è consolidato il diritto di utilizzazione economica di apporti originali ed invenzioni realizzati durante la prestazione in capo al lavoratore, salvo che questi apporti non siano l'oggetto stesso del contratto.

Il lavoro autonomo occasionale

Si realizza quando una persona si obbliga a **compiere nei confronti del committente, a fronte di un compenso, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio** e senza vincolo di subordinazione.

Chiunque può svolgere questo tipo di prestazione di lavoro, **senza limiti di reddito**.

I caratteri essenziali sono:

- prestazione di lavoro prevalentemente personale;
- assenza di vincolo di subordinazione;
- corresponsione di un corrispettivo;
- oggetto della prestazione consistente in un'opera o un servizio.

La prestazione e il corrispettivo possono essere concordata sia in forma orale che per iscritto ma **la redazione del contratto non è obbligatoria**:

- Se svolta nei confronti di un soggetto sostituto d'imposta (soggetto con Partita IVA) la prestazione genera un **reddito fiscalmente soggetto ad una ritenuta alla fonte del 20%**.
- Nello spettacolo le prestazioni sono soggette a INPS spettacolo fin dalla prima prestazione resa a titolo oneroso, con rispetto del minimale giornaliero INPS;
- Per i restanti settori è previdenzialmente soggetta al versamento previdenziale calcolato con le aliquote vigenti per la Gestione Separata collaboratori ma **solo qualora l'importo lordo del compenso ecceda i 5.000 € annui**.
- Il reddito che ne deriva rientra nella **categoria fiscale residuale dei Redditi diversi**.

ATTENZIONE: Questo tipo di prestazione **non dà diritto, una volta terminata, ad indennità di disoccupazione - DIS Coll** - che spetta invece ai collaboratori coordinati e continuativi.

Autonomo: prestazioni occasionali PrestO

La disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale è contenuta nell'articolo 54-**bis** D.L. n.50/2017:

- questi contratti per ogni singolo utilizzatore non possono superare il valore complessivo di **5.000 €** netti. Parallelamente, ciascun lavoratore può sottoscrivere in un anno uno o più contratti di prestazione occasionale per un valore complessivo di massimo 5.000 € netti.
- Il limite economico scende a **2.500 €** annui per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore. Mentre per i contratti di pensionati, studenti fino ai 25 anni, disoccupati e percettori di prestazioni di sostegno al reddito, l'importo massimo può arrivare fino a **6.666 €**, invece di 5.000 € previsti per la generalità dei prestatori.
- Il **compenso** orario minimo è di 9 € netti (12,37 € lordi) e non può essere inferiore a 36 € per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata.
- Non possono essere utilizzati da datori che hanno più di 5 lavoratori a tempo indeterminato.

4. appalto di servizi artisti o tecnici (1655 cod. civ.; art. 29 D.lgs. 276/2003)

L'appalto di servizi è il **contratto con il quale un soggetto** (detto appaltatore) **si assume il compito di eseguire un'opera o di svolgere un servizio in favore di un altro soggetto beneficiario** (detto committente) **dietro un compenso in denaro.**

E' il contratto tra 2 soggetti giuridici (Teatro, organizzatore, Ente Pubbico, Fondazione, Live Club, associazioni, società, cooperative, ditte artigiane, ..) in cui il committente affida alla parte affidataria lo svolgimento di un servizio specialistico, estraneo alla attività ordinaria, da svolgere con personale non presente nella propria organizzazione aziendale.

Questo contratto è regolamentato *«ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile e **si distingue dalla somministrazione di lavoro** (riservata alle Agenzie per il lavoro) per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio oggetto del contratto, **dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto**».*(art. 29. D.lgs. 276/2003)

Nel settore dello spettacolo il potere direttivo dell'appaltatore non può essere ricondotto a mere direttive sulle modalità di esecuzione del servizio da fornirsi dal legale rappresentante di una società ai propri lavoratori impiegati nell'appalto, **essendo tipico nel settore spettacolo l'apporto personalistico e specialistico delle competenze degli artisti e tecnici: il potere direttivo è rinvenibile nel potere organizzativo, disciplinare e nelle politiche del lavoro**, nell'organizzazione della sicurezza, nella gestione dei trasferimenti, nell'assunzione di responsabilità retributiva e contributiva, nell'organizzazione delle proprie squadre o ensemble, nella formazione artistica, nella formazione tecnica continua, e talvolta nella fornitura di divise, costumi, abbigliamento e di strumentazione ad uso personale.

5. Il distacco del lavoratore (art. 30 del D. Lgs. 276/03)

Consiste in un provvedimento organizzativo con il quale il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore e, in termini generali, non è subordinato all'indicazione di specifiche ragioni o al consenso del lavoratore distaccato.

Esiste una particolare previsione relativa al distacco di personale che avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa.

I requisiti di legittimità del distacco ai sensi dell'art. 30 D. Lgs. 276/2003, così come precisato nella Circolare del Ministero del Lavoro del 15 gennaio 2004 n. 3 e da ultimo con la risposta a Interpello 1/2011, sono:

- l'interesse del distaccante, che non può mai coincidere con l'interesse della mera somministrazione di lavoro;
- la temporaneità del distacco;
- lo svolgimento di una determinata attività lavorativa;
- Va comunicato con UNILAV.
- Il distaccante può fatturare al distaccatario solo il costo del lavoro, senza ricarichi, e senza IVA.

6. Somministrazione (Agenzia lavoro interinale)

Il contratto di somministrazione di lavoro è un particolare rapporto di lavoro, che si caratterizza per il coinvolgimento di tre soggetti:

- un'agenzia per il lavoro (somministratore);
- un'impresa, un professionista o, come nel caso di somministrazione di lavoratori domestici, un privato cittadino (utilizzatore);
- il lavoratore.

Il lavoratore è assunto e retribuito dal somministratore per essere inviato a svolgere la propria attività (cosiddetta missione) presso l'utilizzatore.

L'agenzia di somministrazione è titolare dell'obbligazione retributiva e contributiva e del potere disciplinare.

L'attività di somministrazione non può essere svolta da chiunque ma è riservata solo alle "agenzie per il lavoro" che, dimostrando di possedere determinati requisiti (tra cui una certa solidità finanziaria), siano state preventivamente autorizzate dal Ministero del Lavoro e risultino iscritte in un apposito Albo informatico affidato alla Direzione generale per il mercato del lavoro.

PARTE III – ADEMPIMENTI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

1. Adempimenti obbligatori per il datore di lavoro

1. Elaborazione budget con costi del personale e valutazione rapporti di lavoro.
2. Apertura posizione INAIL dipendenti: Obbligo assicurativo dipendenti e collaboratori.
3. Immatricolazione Ditta INPS –FPLS, assicurazioni minori e richiesta PIN.
4. Redazione contratti con lavoratori.
5. Comunicazione UNILAV di assunzione per dipendenti e per autonomi.
6. Adempimenti sicurezza: Nomina RSPP, Redazione DVR, formazione lavoratori, visita idoneità sanitaria se previsto, fornitura DPI, nomina squadre emergenza.
7. Organizzazione orario di lavoro e riposi: sicurezza nell'organizzazione.
8. Prima delle prestazioni di autonomi, va richiesto il certificato agibilità Enpals e prima di prestazioni con intermittenti comunicazione Unintermittente.
9. In caso di lavoro con minori richiesta certificato penale del lavoratore; in caso di lavoro Di minori autorizzazione ITL.
10. In caso di lavoro all'estero comunicazione distacco, eventuale richiesta visto e richiesta formulario A1.
11. Redazione LUL mese successivo alle prestazioni (con ritenute fiscali, trattenute previdenziali, erogazione ANF, indennità, rimborso spesa).
12. Entro 16 del mese successivo alla prestazione versamento con F24 dei contributi e delle ritenute fiscali.
13. Entro la fine del mese successivo invio denuncia Uniemens e In caso di sospensione attività darne comunicare all'INPS.
14. Entro il 7 marzo anno successivo invio redazione e invio telematico delle CU per dipendenti e autonomi; entro 31 marzo consegna ai percipienti.
15. Entro il 16 marzo autoliquidazione dei premi INAIL con denuncia retribuzioni.
16. Entro il 31 luglio dell'anno successivo dichiarazione 770 semplificato per sostituti d'imposta sui redditi da lavoro.

2. Elaborazione budget costo del personale

Il costo del lavoro nello spettacolo si calcola considerando questi elementi:

COSTO	LAVORATORI SUBORDINATI	AUTONOMI CON P. IVA
RETRIBUZIONI	RETRIBUZIONI STABILITE DA CCNL	RETRIBUZIONE CONCORDATE CON PATTO PRIVATO NEL LIMITE DEL MINIMALE INPS
INPS FPLS PENSIONI	23,81 % DITTA + 9,19% DIP SU IMPONIBILE	23,81% DITTA +9,19% DIP SU IMPONIBILE + SPESE
INPS ASSICURAZIONI MINORI	5,29% DITTA PER FG TFR, ANF, DS, MALATTIA, MATERNITA' fino a 67,78 € gg 0,65% FIS OLTRE 15 DIP.	1, 28% PER MALATTIA E MATERNITÀ fino a 67,78 €/die
INAIL	2,9% ASSICURAZIONE INFORTUNI SU IMPONIBILE	ASSICURAZIONE PRIVATA
IRAP	3,9% SU T. DETERMINATI PRIMA ASSUNZIONE E INFERIORI A 120 GG	3,9% SOLO SU OCCASIONALI SENZA P.I.
SICUREZZA	FORMAZIONE SE MANCANTE; VISITA MEDICA, IDONEITÀ SANITARIA E DPI SE PREVISTI IN DVR	A CARICO AUTONOMO
ACQUISTI ATTREZZATURE, STRUMENTI, COSTUMI, TRASFERTE, CONSULENTE	A CARICO DITTA	A CARICO AUTONOMO

3. I principali CCNL del settore spettacolo

CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo.

Il CCNL è stato rinnovato il 19/2/2020 da AGCI-CULTURALIA, la CONFCOOPERATIVE CULTURA TURISMO SPORT, la CULTURMEDIA LEGACOOOP e la SLC-CGIL, la FISTEL-CISL, la UILCOM-UIL.

Sfera di applicazione:

- Produzione, realizzazione, promozione e distribuzione di eventi, spettacoli teatrali, musicali, di ballo, di spettacoli viaggianti, di attività circensi, arte di strada e di figura e spettacoli artistici in genere;
- Produzioni radio - televisive, cinematografiche, multimediali, prodotti audiovisivi, prodotti attraverso il doppiaggio;
- Realizzazione, promozione e distribuzione di prodotti a contenuto creativo anche tramite piattaforma e servizi del digitale;
- Servizi tecnici, logistici, organizzativi e gestionali per la realizzazione di spettacoli dal vivo e non e per la promozione della cultura;
- Servizi formativi e didattici di discipline inerenti le professionalità previste nel presente C.C.N.L.

CCNL per dipendenti da TEATRI STABILI AGIS

Il CCNL è stato rinnovato il 26/11/2020 tra la Fondazione per l'Arte Teatrale P.L.A.TEA., l'Associazione Italiana Danza Attività di Produzione (AIDAP), l'Associazione Nazionale delle Compagnie e delle Residenze di Innovazione Teatrale (ANCRIT), l'Associazione Nazionale Teatri Stabili d'Arte Contemporanea (ANTAC), l'Associazione Teatro Ragazzi (ASTRA), le Imprese Stabili di Produzione (ISP), con l'assistenza dell'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo (AGIS), e la SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILCOM-UIL.

Sfera di applicazione:

- personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai Teatri Nazionali, dai Teatri di Rilevante Interesse Culturale, dai Centri di produzione e dalle Compagnie teatrali professionali, e Regolamento di palcoscenico, che rinnova e sostituisce il CCNL 20/11/2008
- personale artistico e tecnico scritturato dai Teatri stabili e dalle Compagnie professionali di prosa.

CCNL CINEMA per i dipendenti dell'industria cineaudiovisiva (Distribuzione - Importazione Film e Telefilm; Doppiaggio; Produzione Cinematografica, Televisiva e Cartoni animati "assunti a tempo indeterminato"; Sviluppo e stampa; Teatri di prosa).

Il CCNL è stato rinnovato il 7/7/2020 tra l'ANICA e la SLC-CGIL, la FISTEL-CISL, la UILCOM-UIL.

Sfera di applicazione:

- Dipendenti, impiegati ed operai, della produzione cinematografica, televisiva e cartoni animati (escluso il personale addetto alle troupes delle produzioni cinematografiche);
- Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm; da Stabilimenti di sviluppo e stampa;
- Aziende che gestiscono teatri di prosa;

- Stabilimenti di doppiaggio, nonché ai lavoratori delle categorie speciali o intermedie dipendenti
- Aziende che gestiscono teatri di posa e da Stabilimenti di doppiaggio.

4. INAIL: assicurazioni contro gli infortuni e malattie professionali

Prima di iniziare l'attività di soci, lavoratori o collaboratori è necessario effettuare in modalità telematica la denuncia di ESERCIZIO INAIL di inizio attività, elencando le attività svolte (anche amministrative e degli amministratori se svolgono attività ulteriore alla rappresentanza), le attrezzature usate, le retribuzioni presunte per il primo e secondo anno di attività.

L'INAIL in base alla attività denunciata *delibera l'iscrizione nel settore industria o terziario* e calcola il tasso di rischio da applicare alle retribuzioni presunte, e invia la rata di acconto da pagare per l'anno in corso e per l'anno successivo. (RATA)

Il datore di lavoro autodenuncia annualmente la retribuzione dei propri dipendenti e calcola con Autoliquidazione la REGOLAZIONE del premio dell'anno precedente e la data presunta (RATA) dell'anno successivo, da versare nel mese di febbraio con mod. F24.

All'assicurazione **sono tenuti tutti i datori di lavoro** che occupano lavoratori **dipendenti o parasubordinati** nelle attività che la legge individua come rischiose, svolte attraverso l'utilizzo di macchine semoventi.

Anche in mancanza di rischio ambientale del palco o strumentazione sono assicurati all'INAIL gli attori e i danzatori, per i quali la tutela infortunistica trova fondamento nella gestualità e l'impiego dell'attività fisica per **requisito soggettivo della manualità**. (Circolare INAIL 27 marzo 1995 numero 19).

I tassi di premio vengono ridotti in caso di comportamenti virtuosi (mancanza di infortuni o investimenti in sicurezza) e vengono invece aumentati in caso di infortuni come le ordinarie assicurazioni.

5. Apertura della posizione INPS spettacolo

In occasione del primo ingaggio di collaboratore o di professionista autonomo o della prima assunzione di lavoratori subordinati. Il committente deve chiedere l'apertura di posizione previdenziale all'INPS FPLS su portale INPS, comunicando l'attività che si intende svolgere:

- **Se è la prima attività** la ditta sarà inquadrata come ditta spettacolo e vi andranno assicurati **TUTTI i dipendenti, compresi amministrativi**.
- **Se esisteva una precedente attività** (ristorazione, industria, ecc.) la matricola sarà riservata solo alle professioni art. 3 D.lgs.c.p.s. 708/47.

L'INPS comunica il numero di **matricola** ditta, con inquadramento industria o terziario, inquadramento che sarà valido anche per INAIL. **Da quel momento sarà possibile chiedere i certificati di agibilità INPS FPLS.**

6. Redazione dei contratti di lavoro

Esempio 1: Contratto di assunzione a tempo determinato intermittente

Gentile Signora/Egregio signor.....

Abbiamo il piacere di confermarle l'assunzione presso la scrivente ditta alle seguenti condizioni

Durata rapporto: Tempo Determinato dal al

Categoria, livello Inquadramento e mansione: livello con mansioni di e Fermo restando quanto previsto dall'art. 2103 c.c., Lei si rende disponibile a svolgere attività collaterali riconducibili al suo livello di assunzione, compatibili la sua formazione e nel rispetto della sua professionalità ed esperienza.

CCNL applicato: *Imprese sociali e cooperative di spettacolo*

tipologia rapporto: Il suo contratto sarà a chiamata senza indennità di disponibilità ai sensi degli artt. 13-18 del D.lgs. 81/2015. La scrivente potrà utilizzare la sua prestazione con preavviso di almeno 1 giorno, senza che lei abbia tuttavia nessun obbligo di rispondere alla chiamata, e in ragione di ciò non è dovuta alcuna indennità per i periodi in cui non presta effettivamente attività lavorativa.

Modalità di richiesta della chiamata: La chiamata sarà effettuata per telefono al numero o per mail all'indirizzo@..... Ogni modifica al recapito di chiamata dovrà essere comunicato tempestivamente. La sua prestazione verrà rilevata dal capo orchestra.

Retribuzione: il trattamento economico complessivo è stabilito dal CCNL vigente, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta.

Sede Di Lavoro: presso il teatro

Misure di sicurezza: la cooperativa adempie agli obblighi di sicurezza secondo le modalità registrate nel DVR aziendale e nelle procedure di sicurezza che vengono allegate al presente contratto su supporto informatico. La ditta provvederà ad erogare la formazione e informazione generale e specifica secondo quanto stabilito dall'accordo Stato-Regioni; le verranno consegnati i DPI se stabiliti dal DVR per la sua mansione e lei verrà sottoposto a visita di idoneità sanitaria se previsto dal Protocollo Sanitario inserito nel DVR

Obblighi in materia di riposi ed orario di lavoro: La sua attività è soggetta al rispetto della normativa relativa all'orario ed ai riposi giornalieri e settimanali. Nel caso in cui lei sia titolare di altri rapporti di lavoro subordinato, lei si impegna ad informare la cooperativa dell'eventuale superamento delle 40 ore settimanali nonché del mancato godimento del riposo settimanale.

Periodo di prova: contrattuale

Comunicazione di assunzione: Alleghiamo alla presente copia della comunicazione obbligatoria della sua assunzione inviata telematicamente.

Norme di rinvio: Per quanto non contemplato dal presente contratto valgono le norme di legge e del CCNL che si intende da lei conosciuto e accettato

Venezia,

Il lavoratore

Datore di Lavoro

Esempio 2: Contratto di assunzione a tempo determinato e a tempo parziale svolto con modalità smart-working

Gentile signora/ Egregio Signor _____

Domiciliata _____

Abbiamo il piacere di confermarle l'assunzione presso la scrivente ditta alle seguenti condizioni:

TIPOLOGIA CONTRATTO: Rapporto a tempo determinato dal _____ al _____ ai sensi del D.lgs. 81/2015 Capo III e D.L. 179/2012 per start up innovative svolto in modalità "Lavoro agile".

CATEGORIA, LIVELLO INQUADRAMENTO E MANSIONE: lei viene assunta nella categoria impiegati al livello _____° con mansioni di _____ per attività finalizzate a _____

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2103 c.c., Lei si rende disponibile a svolgere attività collaterali riconducibili al suo livello di assunzione, compatibili la sua formazione e nel rispetto della sua professionalità ed esperienza.

CCNL applicato: al suo rapporto di lavoro viene applicato il *CCNL artigiani metalmeccanici*

SEDE DI LAVORO: la sede della sua attività viene svolta il lunedì e il venerdì presso la sede della ditta. Nei giorni dal martedì al giovedì di ogni settimana la sede viene concordemente individuata presso il suo domicilio, con le regole previste dalla legge 81/2017 artt. 18-24 per il "lavoro agile". L'eventuale variazione anche temporanea della sede di lavoro deve essere comunicata con un anticipo di 24 ore.

ORARIO DI LAVORO: Lei è assunto con contratto a **tempo parziale** _____-% , **pari a** _____ **settimanali** distribuite dal lunedì al venerdì.

Nelle giornate svolte in modalità lavoro agile Lei potrà svolgere la sua attività collocando i tempi della prestazione in piena autonomia, fermo restando l'obbligo del riposo giornaliero di 11 ore continuative, delle pause giornaliere e del riposo settimanale di 24 ore continuative. Durante i riposi stabiliti lei ha diritto alla disconnessione dai supporti informatici even-

tualmente utilizzati per l'attività in cooperativa. Lei deve rendersi disponibile nella fascia oraria compresa tra le ore 14 e le ore 15 per eventuali comunicazioni telefoniche, via e-mail o videoconferenza. Nel caso in cui lei sia titolare di altri rapporti di lavoro subordinato, lei si impegna ad informare la cooperativa dell'eventuale superamento delle 40 ore settimanali nonché del mancato godimento del riposo settimanale.

RETRIBUZIONE: il trattamento economico complessivo è quello stabilito per il suo livello di inquadramento dal CCNL applicato, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta e commisurata al risultato dell'incarico affidato.

STRUMENTAZIONE DI LAVORO: si conviene che per l'utilizzo di strumentazioni di proprietà del lavoratore la ditta non è tenuta ad erogare nessuna retribuzione e/o indennità aggiuntiva in considerazione del vantaggio derivante al lavoratore per il lavoro presso il proprio domicilio. In caso di successiva fornitura della strumentazione da parte della ditta si conviene che il relativo utilizzo è ammesso solo per lo svolgimento dell'attività lavorativa nell'interesse della stessa e con le condizioni per la privacy riportate nel regolamento.

DIRITTO DI PRECEDENZA: Ai sensi del D.Lgs. 81/2015, si ricorda che il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

PERIODO DI PROVA: 1 mese di lavoro effettivo. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso né d'indennità.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE: Alleghiamo alla presente copia della comunicazione obbligatoria della sua assunzione inviata telematicamente.

NORME DI RINVIO: Per quanto non contemplato dal presente contratto valgono le norme di legge, del vigente CCNL che si intende da lei conosciuto e accettato.

Venezia,

Firma ditta

firma lavoratore

7. Budget: individuare la sede di lavoro

La sede di lavoro deve essere individuata nel contratto anche al fine di corrispondere la diaria in caso di trasferta soggetta al particolare regime di imposizione contributiva e fiscale. (art. 51 TUIR).

IMPORTANTE: L'esenzione contributiva delle somme relative a trasferta opera anche quando le parti al momento della stipula del contratto sono a conoscenza dei luoghi in cui verranno svolte una o più trasferte (circolare INPS n. 6 del 16 novembre 2005).

Si è in presenza di lavoratori trasfertisti quando nel contratto di lavoro la sede non è determinata ed è attribuita al lavoratore una maggiorazione retributiva o una indennità forfettaria.

8. Unilav: collocamento dei lavoratori dello spettacolo

L'ENPALS, con circolare n. 16 del 1° settembre 2009, conferma che «**le assunzioni, le proroghe, le trasformazioni, il distacco, il trasferimento e la cessazione dei rapporti di lavoro dello spettacolo dovranno essere comunicate utilizzando il modello UNILAV e la procedura telematica a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, autonomo.**»

Le assunzioni il giorno precedente l'assunzione, le altre comunicazioni entro il 5° giorno successivo. Per l'assunzione di lavoro autonomo continuativo non superiore a un anno, il committente comunica la data di inizio della prima prestazione e comunicherà la fine del rapporto coincidente con l'ultima prestazione (messaggio Enpals 25 giugno 2009, n. 3).

9. Adempimenti sicurezza per tutti i datori di lavoro

- Redazione DVR in presenza di almeno 1 lavoratore, anche semplificato.
- Stesura e pubblicazione organigramma.
- Nomina RSPP interno o esterno.
- Nomina MC + redazione protocollo sanitario.
- Nomina RLS (dai lavoratori) e formazione.
- Formazione lavoratori (Secondo Ateco e Rischio Specifico).
- Nomina e formazione squadre emergenza.
- Fornitura DPI ed eventuale relativo addestramento.
- Visita idoneità sanitaria se previsto (secondo protocollo).
- Redazione DUVRI (se organizzatori).
- Redazione PSC (se Cantiere – Decreto Palchi e Fiere).
- Redazione POS (se fornitori di servizi).

Sicurezza: orario di lavoro e riposo

Il D.Lgs. 66/2003 definisce periodo di riposo tutto ciò che non rientra nell'orario di lavoro. Tra i riposi in particolare possono essere ricordati:

- Riposo giornaliero: Il lavoratore, ogni 24 ore, ha diritto a 11 ore di riposo.** Questo riposo deve essere continuativo, a meno che il lavoro sia caratterizzato da periodi di lavoro frazionati durante la giornata. Il CCNL coop. spettacolo e cultura prevede il riposo continuativo di 8 ore in caso di lavoro frazionato.
- Pause:** Se l'orario di lavoro giornaliero eccede le 6 ore, il lavoratore ha diritto a pause determinate dai contratti collettivi; in mancanza, al lavoratore deve comunque essere con-

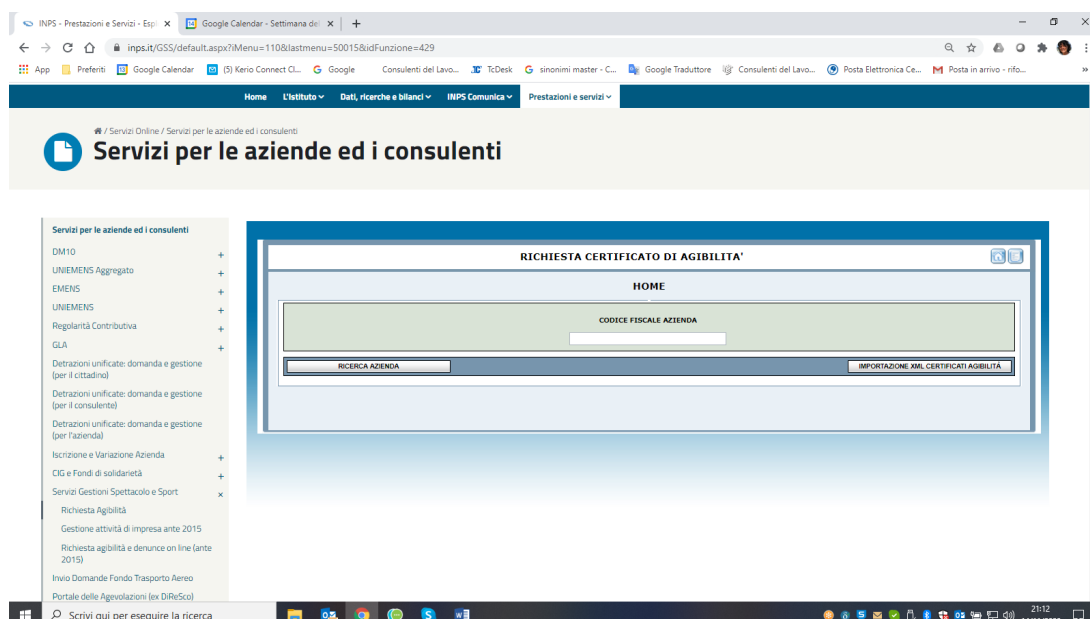
cessa una pausa da fruirsì tra l'inizio e la fine del periodo giornaliero di lavoro e della durata **non inferiore a dieci minuti**.

- **Riposo settimanale:** Il lavoratore ha diritto, **ogni 7 giorni, a un riposo di almeno 24 ore consecutive cui si aggiungono le 11 ore di riposo giornaliero, con deroghe per lavori frazionati**. In Italia Il riposo può essere goduto calcolando una media su 2 settimane. Il CCNL coop. spettacolo e cultura prevede il riposo continuativo ogni 3 settimane in caso di tournée. Per gli addetti ai pubblici spettacoli l'ITL - se ricorrono esigenze tecniche - può autorizzare il frazionamento del riposo in due periodi di 12 ore consecutive ciascuno, stabilendone l'ora di decorrenza (DPCM 22 dicembre 2010, n. 275). **Nel settore Spettacolo** il riposo di 24 ore consecutive **può cadere in un giorno diverso dalla domenica** per il personale addetto a spettacoli e divertimenti pubblici, compresi i dipendenti delle aziende che provvedono all'allestimento ed ai materiali necessari per gli spettacoli. (legge 370/34).
- **Ferie annuali:** Il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane e **non può rinunciarvi** (Costituzione Italiana art. 36). Per lavoratori a giornata i CCNL possono prevedere pagamento anticipato. Nel caso di mancata fruizione queste non possono essere sostituite con la relativa indennità se non al momento di risoluzione del rapporto. L'INPS può NON emettere DURC e togliere agevolazioni in caso di ferie non godute per troppi anni.

10. Il certificato di agibilità per gli autonomi

Dal D.LGS. C. P. S 708/47, al D.L. 135/2018 Testo vigente dal 13 febbraio 2019:

- **Le imprese** dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelesive e gli impianti sportivi **non possono far agire nei locali** di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento **i lavoratori autonomi dello spettacolo**, ivi compresi quelli con rapporti di collaborazione, **appartenenti alle categorie indicate ai numeri da 1) a 14) del primo comma dell'articolo 3**, che non siano in possesso del certificato di agibilità.



11. Il rapporto di lavoro dei minori nello spettacolo

La disciplina sul lavoro minorile vieta il lavoro per i bambini e per i minori di 16 anni. Tuttavia, **L'ITL può autorizzare l'impiego dei minori per attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché non venga pregiudicata la sicurezza, l'integrità psico-fisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.**

Per ottenere l'autorizzazione all'assunzione del minore occorrono:

- Preliminare assenso scritto dei genitori o del tutore
- Benestare del dirigente scolastico
- Domanda presso la Direzione Territoriale del lavoro competente al rilascio dell'autorizzazione
- Documentazione (certificato medico della ASL territorialmente competente) che attesti l'idoneità fisica del minore allo svolgimento dell'attività per cui avviene l'assunzione.
- L'ITL rilascia l'autorizzazione, valida esclusivamente per il tempo strettamente necessario alle esigenze dell'attività che il minore è chiamato a svolgere.

Il lavoro a contatto con i minori

Dal 6 aprile 2014 chiunque voglia assumere dipendenti o collaboratori che lavorino a stretto contatto con i più piccoli deve richiedere il certificato penale al casellario giudiziale. La richiesta deve essere presentata dal datore di lavoro e non dal lavoratore, che deve limitarsi a firmare il consenso per il rilascio documento. Questo nuovo obbligo da adibire ad attività con contatti diretti e continuativi con i minori, è stato introdotto dal d.lgs n. 39/2014 e che **prevede una sanzione da 10 mila a 15 mila €** per l'inadempimento.

Il Ministero del Lavoro detta ulteriori criteri per indirizzare le verifiche da parte degli ispettori delle direzioni territoriali del lavoro. Lo scopo è quello di accertarsi sul passato delle persone che vengono regolarmente a contatto con i più piccoli, per escludere che a loro carico risultino condanne penali per alcuni reati previsti dal Codice penale, quali prostituzione minorile, pornografia minorile, pornografia virtuale, turismo sessuale, adescamento dei minorenni.

Le categorie di lavoratori interessate sono numerose: docenti e non docenti nelle scuole e degli asili, istruttori sportivi, associazioni di volontariato, personale di ospedali e reparti pediatrici, operatori di strutture ricreative, centri di soggiorno estivi, ecc.

Il riferimento all'attività volontaria comporta il medesimo obbligo anche per le associazioni di volontariato e le associazioni sportive: un mondo di cui, in Italia, fanno parte circa 98mila persone.

12. Lavoro transfrontaliero e all'estero

La gestione dei contributi previdenziali

Il principio di territorialità (*lex loci laboris*) stabilisce che la legislazione di riferimento da applicare ad ogni singolo rapporto di lavoro è quella prevista (tanto per la sfera previdenziale, tanto per quella contrattuale) dallo Stato ove la prestazione stessa viene resa.

Solo dal punto di vista previdenziale, per evitare una frammentazione dei versamenti contributivi, si applica il principio di **“personalità” – opposto al principio di “territorialità”**, che consente di mantenere il regime contributivo del Paese d’origine, mediante il rilascio dei Modelli A1 (articolo 12, Regolamento CE 29 aprile 2004, n. 883 e articolo 14, Regolamento CE 16 settembre 2009, n. 987), valido nei paesi della Comunità €pea, e Il certificato della Social Security in USA.

Il distacco può riguardare sia il lavoratore dipendente che il lavoratore autonomo.

Come funziona

L’ipotesi del **distacco** si verifica nel caso di trasferta del lavoratore in un altro paese dell’Unione €pea per un periodo massimo di 24 mesi.

In tutti i casi il **certificato A1** deve essere richiesto all'INPS prima della partenza del lavoratore. Per il lavoratore dipendente la richiesta del predetto certificato deve essere fatta dal datore di lavoro mentre per il lavoratore autonomo direttamente dall’interessato. Nello spettacolo questo può essere effettuato solo da musicisti con Partita IVA.

Comunicazione del distacco per la verifica delle condizioni di lavoro

Dal 26 dicembre 2016 le imprese stabilite in uno Stato membro che, nell’ambito di una prestazione di servizi, distaccano in altro paese membro uno o più lavoratori, devono comunicare il distacco su apposito portale informatico predisposto in ogni stato.

Al rapporto di lavoro con i lavoratori distaccati si applicano, durante il periodo del distacco, le stesse condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

Durante il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, l’impresa distaccante ha l’obbligo di Conservare la documentazione sul rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile in lingua estera e designare un referente elettivamente domiciliato nel paese di destinazione che per rapporti con vigilanza e sindacati.

Responsabilità solidale

Al distacco transnazionale si applica il regime della responsabilità solidale tra committente e appaltatore, quale speciale forma di garanzia per i diritti retributivi e contributivi dei lavoratori subordinati, in tal modo rendendola applicabile anche ai prestatori di servizi che distaccano lavoratori sul territorio nazionale (cfr. interpello ML n. 33/2010).

13. Il LUL, Libro Unico del Lavoro

I datori di lavoro privati di qualsiasi settore, in sostituzione dei libri matricola e paga sono obbligatoriamente tenuti dal 1° gennaio 2009 alla tenuta, del Libro Unico del Lavoro, un documento che l'azienda rilascia ogni mese al dipendente, e che riepiloga le spettanze dovute in funzione dell'attività svolta registrata in base al fattore tempo: ore, o giorni, o mese.

Con questo documento il lavoratore può:

- Ricevere lo stipendio calcolato in base alla quantità di lavoro svolto e al livello di assunzione.
- Ottenere l'accredito dei contributi per la pensione e per gli altri trattamenti erogati dall'INPS: il versamento di contributi che fa il datore di lavoro viene utilizzato dall'INPS per la pensione, la maternità, la malattia e la disoccupazione.
- Il LUL va stampato, anche digitalmente, e consegnato al lavoratore con formato cartaceo o metterla a disposizione online tramite piattaforma dedicata, assieme al pagamento **entro la fine del mese successivo a quello a cui si riferisce il lavoro, salvo diverse intese contrattuali.**
- Dal 1° luglio 2018 è **obbligatorio il pagamento della retribuzione tramite bonifico bancario** o postale o comunque strumenti di pagamento elettronici: il pagamento degli stipendi in contanti è vietato e sanzionato con 1.000,00€.

Cosa si trova all'interno del LUL

All'interno del Libro Unico vanno registrati:

1. I dati anagrafici dei lavoratori;
2. presenze giornaliere con indicazione dell'orario tranne che per il personale auto-organizzato;
3. assenze per ferie, permessi ex festività, ROL;
4. assenze e indennità per assenze di malattia e infortunio con indennità INPS o INAIL e integrazione della ditta come previsto da CCNL;
5. assenze per maternità e congedi parentali, indennizzata da INPS con integrazioni in base ai CCNL;
6. i permessi per lutto (3 giorni all'anno di permessi retribuiti utilizzabili entro 7 giorni dalla morte di un familiare/parente entro il 2° grado);
7. i permessi ammessi dalla legge 104/92 e i permessi per gli invalidi e per grave infermità di parenti entro il 2° grado (3 gg mese);
8. i riposi orari o permessi per allattamento o controlli prenatali, che possono essere fruiti in giorni o ore (2 ore gg su tempo pieno);

9. i permessi per donazione del sangue a carico INPS;
10. i permessi per motivi personali o di salute senza retribuzione;
11. i permessi per studio, esami, concorsi a carico ditta in base ai CCNL;
12. elementi della retribuzione stabiliti dai CCNL applicati;
13. premi e maggiorazioni, premi produttività e elementi di welfare;
14. fringe benefit;
15. rimborsi spese a piè di lista, indennità di trasferta e trasfertista;
16. trattenuta eventuali acconti erogati;
17. mensilità aggiuntive i base al CCNL;
18. assegni familiari;
19. trattenute previdenziali e fiscali;
20. imposta trattenuta al netto di detrazioni, bonus e conguagli annuali o di fine rapporto;
21. importo addizionali regionali e comunali dovute e trattenute;
22. evidenza della pat – posizione assicurativa territoriale INAIL e tasso rischio;
- 23. trattenute per pignoramenti e ogni altro elemento utile a stabilire il netto dovuto al lavoratore**

14. Rimborsi spese, indennità di trasferta, indennità di trasfertista (art. 51 c. e 6 del TUIR)

Rimborsi spese

Al lavoratore dipendente o parasubordinato inviato in trasferta **fuori del comune ove è stabilita la sede di lavoro** vengono rimborsate le spese di vitto e alloggio e di viaggio documentate a piè di lista e autocertificate se non sono documentate con fattura riportante il C.F. dell'acquirente.

Il rimborso analitico, documentato e autocertificato, anche chilometrico e di trasporto, non concorre a formare reddito.

Indennità di trasferta

Non concorrono, altresì, a formare reddito le indennità di trasferta a forfait fino a 46,48 in territorio nazionale e **77,47 €** all'estero, ridotte in caso di rimborso delle spese di vitto e/o alloggio.

In caso di rimborso o pagamento diretto del costo da parte del datore di lavoro di vitto o alloggio l'indennità viene ridotta di 1/3: in caso di rimborso o pagamento diretto del costo del datore di lavoro di vitto e di alloggio l'indennità diaria è ridotta di 2/3.

I principali contratti collettivi possono stabilire la misura massima o minima delle indennità.

L'esenzione contributiva delle somme relative a trasferta opera anche quando le parti al momento della stipula del contratto sono a conoscenza dei luoghi in cui verranno svolte una o più trasferte (circolare INPS n. 6 del 16 novembre 2005).

Indennità di trasfertista

I lavoratori rientranti nella disciplina DEI TRASFERTISTI sono quelli per i quali sussistono **contestualmente** le seguenti condizioni:

- la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro, che deve essere non solo formale ma funzionale all'attività da svolgere;
- lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;
- la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa (*nel senso di sempre*), attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

Oltre all'indennità di trasfertista possono essere rimborsate solo le spese di viaggio documentate e il rimborso di anticipi diversi da vitto, alloggio e piccole spese. **Le indennità di trasfertista sono esenti da contributi e tasse per il 50% del loro ammontare.**

Riconoscimento dei diritti d'autore e di immagine

Il diritto di autore, disciplinato dalla legge 22 aprile 1941, n. 633 (di seguito, per brevità, "Lda"), riguarda *«le opere dell'ingegno di carattere creativo che appartengono alla letteratura, alla musica, alle arti figurative, al teatro, alla cinematografia, all'informatica ed al disegno industriale, qualunque ne sia il modo o la forma di espressione.....»*

Le categorie artistiche titolari del diritto di autore iscritte al Fpls sono individuate, sulla base della Lda, nelle seguenti categorie:

- sceneggiatore teatrale, cinematografico o di audiovisivi (cod. 043);
- regista teatrale, cinematografico o di audiovisivi (cod. 041);
- dialoghista adattatore cinetelevisivo o di audiovisivi (cod. 044);
- soggettista (cod. 046);
- compositore/arrangiatore (cod. 075); coreografo (cod. 091);
- architetto (cod. 131);
- costumista (cod. 132);
- scenografo (cod. 133);

- bozzettista (cod. 134);
- creatore di fumetti, illustrazioni e disegni (cod. 136).

Le categorie artistiche titolari del diritto di immagine sono più ampie di quelle titolari del diritto di autore, essendo, in linea di massima, coincidenti con tutte quelle indicate dalla legge (art. 3, co. 1, numeri da 1 a 14, D.Lgs.C.P.S. 708/1947).

Per i **lavoratori subordinati** Il compenso per **cessione di diritto di autore, o immagine** è soggetto a ritenuta fiscale con gli stessi termini della retribuzione.

Per i **lavoratori autonomi** l'imposta viene **calcolata sul 75% del compenso**, con una ulteriore agevolazione per gli under 35 che pagano sul 60% del compenso.

In entrambi i casi, l'imponibile previdenziale su cui vengono calcolati i contributi INPS FPLS non può essere inferiore al 60% del totale, nel caso i compensi per lavoro e i diritti vengano erogati senza distinzione.

15. Premi di produttività e ristorni delle cooperative: "detassazione" e welfare

I premi di produttività vengono corrisposti ai lavoratori a seguito dell'**incremento o miglioramento della produttività**, ovvero aumento di qualità, di organizzazione e innovazione.

Al raggiungimento di obiettivi di **incremento** di produttività, redditività, qualità, innovazione, il premio eventualmente erogato al lavoratore in base ad appositi accordi sindacali firmati dai sindacati comparativamente rappresentativi, entro il limite di 3.000€ anno sarà dovuta **un'imposta sostitutiva dell'Irpef** con aliquota fissata al 10% e, nel rispetto di determinate condizioni, sarà agevolata anche dal punto di vista contributivo.

Possono beneficiare della **detassazione con imposta sostitutiva al 10%** i lavoratori dipendenti che, nell'anno precedente, siano stati titolari di reddito non superiore ad 80.000 €.

In alternativa, possono essere concesse particolari forme di **agevolazioni e benefit o servizi per il lavoratori e per i suoi familiari.**

Per cercare di fare ordine e alla luce delle diverse novità introdotte, l'Agenzia delle Entrate ha pubblicato il 29 marzo 2018 la circolare n. 5/E, con tutte le regole per l'applicazione della tassazione sostitutiva del 10% sui premi di risultato e sulle misure di welfare aziendale.

In caso di **coinvolgimento paritetico** dei lavoratori nell'organizzazione di lavoro si applica uno sgravio contributivo su una quota di premio non superiore ad 800 €. L'agevolazione consiste in una riduzione percentuale per l'azienda e nell'esonero totale per il dipendente, secondo le seguenti regole:

- Riduzione, pari a venti punti percentuali**, dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro;
- Esclusione** di ogni contribuzione a carico del **dipendente**;
- Corrispondente **riduzione dell'aliquota** di computo per il calcolo del **trattamento pensionistico**.

16. Trattenute previdenziali

Consistono nei contributi INPS, cui il lavoratore contribuisce con una trattenuta percentuale del 9,19% oltre a contributo FIS

Calcolo dei contributi Inps sulle retribuzioni dei lavoratori dello spettacolo

Il calcolo della contribuzione previdenziale IVS è effettuato sulla retribuzione giornaliera in base a specifici massimali che variano in base all'anzianità assicurativa posseduta alla data del 31.12.1995.

Lavoratori post- "nuovi iscritti" (dopo il 31 dicembre 1995)

Per i lavoratori dello spettacolo "nuovi iscritti", il contributo complessivo IVS è del 33% per la generalità delle categorie professionali e del **35,70%** per ballerini e tescicorei, coreografi e assistenti coreografi.

Il contributo è calcolato sulla retribuzione giornaliera entro il limite del **massimale annuo** della base contributiva e pensionabile che per l'anno 2021 è di **103.055,00 €**.

Sulla parte di retribuzione annua che eccede l'importo del massimale retributivo e pensionabile si applica un contributo di solidarietà del 5%, di cui 2,5% a carico del datore di lavoro e il restante 2,5% a carico del lavoratore.

È altresì dovuta **un'aliquota aggiuntiva del 1%** a carico del lavoratore, che si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente, per l'anno 2021, l'importo di **47.379,00 €**, che rapportato a dodici mesi è pari a 3.948.25 €, sino al massimale annuo di retribuzione imponibile pari a **103.055,00 €**.

Tale contributo aggiuntivo **va versato osservando il criterio della mensilizzazione**, senza tenere conto del superamento del tetto minimo su base annua, pari, per l'anno 2018, a **47.379,00 €**.

A fine anno, in relazione al contributo versato in eccesso, sarà possibile effettuare il relativo conguaglio.

Lavoratori ante- "vecchi iscritti" (prima del 1° gennaio 1996)

Per i lavoratori dello spettacolo iscritti prima del 1° gennaio 1996 **a qualsiasi forma previdenziale obbligatoria**, i cosiddetti "vecchi iscritti", la retribuzione giornaliera corrisposta viene assoggettata all'aliquota base del 33% fino al **massimale di fascia di retribuzione giornaliera imponibile, che per l'anno 2020 è pari 751 €**.

Conseguentemente, le fasce di retribuzione giornaliera ed i relativi massimali di retribuzione giornaliera imponibile risultano i seguenti:

FASCE DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA		MASS. DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA IMPONIBILE	GIORNI ACCREDITATI
<i>da €</i>	<i>a €</i>	€	
751,01	1.502,00	751,00	1
1.502,01	3.755,01	1.502,00	2
3.755,00	6.008,00	2.253,00	3
6.008,01	8.261,00	3.004,00	4
8.261,01	10.514,00	3.755,00	5
10.514,01	13.518,00	4.506,00	6
13.518,01	16.522,00	5.257,00	7
16.522,01	<i>in poi</i>	6.008,00	8

Il contributo di solidarietà, **nella misura del 5%, di cui 2,50% a carico del datore di lavoro e 2,50% a carico del lavoratore**, si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente il massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna delle fasce precedentemente indicate.

L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica sulla parte di retribuzione giornaliera **eccedente, per l'anno 2021, l'importo di 152,00 €** e sino al massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna delle predette fasce.

I giorni di contribuzione accreditati

Ad ogni fascia di retribuzione giornaliera corrisponde un numero di giorni di contribuzione accreditati che, per ciascuna retribuzione giornaliera, non possono essere superiori a otto.

Se, nel corso dell'anno, il lavoratore raggiunge 312 giornate di contribuzione, per quelle successive l'aliquota si applica sul massimale di retribuzione giornaliera della prima fascia a prescindere dall'effettivo ammontare del compenso giornaliero.

Assicurazioni minori

Le aliquote contributive dovute all'INPS per i lavoratori dipendenti sono:

Disoccupazione	1,61%
Cuaf	0,68%
Fondo garanzia TFR	0,20%
Malattia	2,22%
Maternità	0,46%
TOTALE	5,17%

- Nel terziario a CUAF ridotta i contributi maternità CUAF e DS sono ridotti del 2,05%;
- Per le società cooperative iscritte all'Albo cooperative i contributi sono ridotti del 2,22%.
- Sui contratti a termine non stagionali è dovuta il contributo addizionale per la D.S. pari al 1,4% +0,5 % ogni proroga.
- Per i lavoratori autonomi il contributo di maternità è pari al 1,28 % dell'imponibile.
- Il contributo di malattia è dovuto per tutti lavoratori iscritti all'INPS a prescindere dalla natura del rapporto subordinato, parasubordinato, autonomo e dal tipo di qualifica rivestita, con massimale di 67,14 € giorno. Sono esclusi lavoratori autonomi esercenti attività musicali e dipendenti a tempo indeterminato con le fondazioni lirico sinfoniche.
- Per le ditte dello spettacolo è previsto un contributo FIS (ammortizzatore sociale) dello **0,45%** tra 5 e 15 dipendenti e dello **0,65%** oltre i 15 dipendenti.

17. Ritenute fiscali

Ritenuta d'acconto e imposta 2021

L'imposta sul reddito delle persone fisiche, abbreviata con l'acronimo **IRPEF**, è un'imposta **diretta, personale, progressiva e generale**.

Per i subordinati il datore di lavoro calcola l'imposta considerando questi scaglioni:

Scaglioni di reddito 2021	Aliquota	Imposta dovuta
<i>fino a 15.000 €</i>	23%	23% del reddito
<i>da 15.001 fino a 28.000 €</i>	27%	3.450,00 + 27% sul reddito che supera i 15.000,00 €
<i>da 28.001 fino a 55.000 €</i>	38%	6.960,00 + 38% sul reddito che supera i 28.000,00 €
<i>da 55.001 fino a 75.000 €</i>	41%	17.220,00 + 41% sul reddito che supera i 55.000,00 €
<i>oltre 75.000 €</i>	43%	25.420,00 + 43% sul reddito che supera i 75.000,00 €

DETRAZIONI D'IMPOSTA: Dopo aver calcolato l'imposta calcola le Detrazioni Fiscali (artt. 12 e 13 DPR 917/86) e i BONUS i **BONUS TAGLIO CUNEO FISCALE:**

Limite di reddito annuo	Importo mensile (26 gg)	Modalità di erogazione
28.000 euro	100 euro	Credito Irpef in busta paga
Da 28.001 euro fino a 35.000 euro	80 euro	Detrazione fiscale
Da 35.001 euro fino a 40.000 euro	da 80 euro a 0 euro	Detrazione fiscale

RITENUTE D'ACCONTO: Sulle prestazioni di **lavoro autonomo** in Italia il committente è tenuto ad applicare una ritenuta a titolo di **acconto pari al 20%** dell'imponibile, comprese eventuali rimborso di spese. Per **prestazioni rese in Italia da artisti o sportivi €pei o extra€pei** deve effettuare una ritenuta del 30% (art. 17 convenzione OCSE).

Per **lavoratori subordinati** la ritenuta fiscale viene calcolata sul compenso al netto della ritenuta INPS del 9,19%, delle detrazioni fiscali e dei rimborsi spesa documentati.

Ritenute fiscali lavoro transfrontaliero: per artisti doppia tassazione

L'art. 3 del TUIR prevede che - per le persone residenti in Italia - l'imposta si applichi sull'insieme dei redditi percepiti, indipendentemente da dove questi siano prodotti, mentre per i soggetti non residenti l'imposta si applica solo sui redditi qui prodotti.

Per residenti in Italia si considerano le persone che per la maggior parte del periodo d'imposta hanno questi requisiti:

- sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente
- hanno nel territorio dello Stato il domicilio;
- la residenza.

Per evitare una doppia imposizione fiscale per i lavoratori non residenti, che verrebbero tassati sia nello stato di residenza che in quello in cui svolgo il lavoro, **si applicano le disposizioni delle Convenzioni contro le doppie imposizioni** su regolamento OCSE, verificando le convenzioni concordate reciprocamente dagli stati.

Questo non vale sempre: **per artisti e sportivi la convenzione contro le doppie imposizioni non vale, sicché devono versare le tasse sia dove producono il reddito sia dove hanno residenza:**

- Gli artisti che lavorano in Italia come autonomi subiscono la ritenuta fissa del 30%.**
- Gli artisti Italiani che lavorano all'estero subiscono la ritenuta fissa decisa dallo Stato estero e anche in Italia.** Possono conguagliare le tasse subite in sede di dichiarazione dei redditi, ma se non hanno redditi da tassare (come le cooperative o associazioni senza scopo di lucro) non possono recuperare le tasse doppie.

Convenzione OCSE contro le doppie imposizioni

Art. 15 – lavoro subordinato: le remunerazioni che un residente di uno Stato riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato sono imponibili soltanto nel primo Stato se:

- a) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato, e
- b) le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato, e
- c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato.

Art. 17 Articolo 17 - Artisti e sportivi

1. Nonostante le disposizioni degli articoli 14 e 15, **i redditi che un residente di uno Stato ritrae dalle sue prestazioni personali esercitate nell'altro Stato in qualità di % artista dello spettacolo**, quale un artista di teatro, del cinema, della radio o della televisione, o in qualità di musicista, nonché di sportivo, **sono imponibili in detto altro Stato** (cioè quello in cui svolge il lavoro).
2. Quando un artista o uno sportivo, residente di uno Stato ritrae dall'altro Stato redditi relativi a prestazioni che non sono indipendenti dalla sua notorietà professionale, tali redditi sono imponibili in detto altro Stato.
3. Quando i redditi di cui al paragrafo 1 sono attribuiti **non all'artista stesso o allo sportivo, ma ad altre persone detti redditi** (company) nonostante le disposizioni degli articoli 7, 14 e 15, sono imponibili nello Stato dal quale essi provengono.

18. Obblighi dopo l'elaborazione del LUL

Dopo l'elaborazione del LUL, il datore di lavoro deve adempiere ai seguenti obblighi:

1. Entro 16 del mese successivo alla prestazione versamento con F24 dei contributi e delle ritenute fiscali.
2. In caso di sospensione attività darne comunicare all'INPS.
3. Entro il 7 marzo anno successivo redazione e invio telematico delle CU per dipendenti e autonomi.
4. Entro 31 marzo consegna delle CU ai percipienti.
5. Entro il 16 marzo autoliquidazione dei premi INAIL con denuncia retribuzioni dell'anno precedente e eventuale richiesta di riduzione Rata d'anticipo.
6. Entro il 31 luglio dell'anno successivo dichiarazione 770 semplificato per sostituti d'imposta sui redditi da lavoro.

In relazione al rapporto di lavoro gli obblighi sono così differenziati:

Adempimento	Lavoratori Subordinati	Coll. coordinate continuative	Lavoro autonomo Art. 2222 cod. civ.
<i>Documento valutazione rischi</i>	Obbligo di redigere il DVR entro 90 giorni dall'inizio attività e aggiornarlo in caso di variazioni significative.	Obbligo di redigere il DVR entro 90 giorni dall'inizio attività e aggiornarlo in caso di variazioni significative.	Obbligo di redigere il DVR entro 90 giorni dall'inizio attività e aggiornarlo in caso di variazioni significative.
<i>Visita medica e formazione</i>	Visita medica per verifica dell'idoneità (se prevista in protocollo sanitario), formazione base 8 ore, formazione preposto, primo soccorso e antincendio, fornitura DPI, alcool e droga test se previsto;	Formazione non obbligatoria, idoneità sanitaria auto dichiarata; idoneità tecnico professionale auto dichiarata	Formazione non obbligatoria, idoneità sanitaria auto dichiarata, idoneità tecnico professionale auto dichiarata
<i>Instaurazione rapporto, cessazione, trasformazione</i>	Comunicazione telematica UNILAV e contratto di assunzione. Licenziamento solo giustificato motivo, risoluzione consensuale o giusta causa	Comunicazione telematica UNILAV e contratto. Cessazione con preavviso	Comunicazione telematica UNILAV e contratto d'opera. Cessazione per giusta causa o forza maggiore
<i>Assicurazione INAIL</i>	Costo Su retribuzione effettiva	Costo su retribuzione minima convenzionale mensile	Non prevista
<i>Certificato di agibilità Enpals</i>	Non prevista	Prima della prestazione con indicazione di date, luoghi e cachet	Prima della prestazione con indicazione di date, luoghi e cachet
<i>Redazione prospetto paga</i>	L.U.L. entro fine mese successivo alla prestazione	L.U.L. entro fine mese successivo alla prestazione	Ricevimento e registrazione fattura Ricevuta con Enpals
<i>Pagamento contributi e tasse</i>	Con F24 entro il 16 del mese successivo alla prestazione	Con F24 entro il 16 del mese successivo al pagamento	Con F24 entro il 16 del mese successivo alla prestazione
<i>Denuncia INPS Enpals</i>	Entro fine mese successivo prestazione	Entro fine mese successivo la data del pagamento	Entro fine mese successivo alla Prestazione

<i>Certificazione fiscale</i>	CU con invio telematico	CU con invio telematico	CU con invio telematico
<i>Autoliquidazione INAIL</i>	Entro il 16 marzo anno successivo su retribuzioni effettive	Entro il 16 marzo anno successivo su retrib. convenzionale	Assicurazione privata non obbligatoria
<i>Denuncia dei sostituti d'imposta</i>	770 semplificato con Modello DP	770 semplificato con Modello DP	770 semplificato con Modello AU
<i>Rispetto riposo - orario</i>	11 ore di riposo continuativo die; 35 ore di riposo cont. settimanale di 14 gg)		

PARTE IV – PRESTAZIONI E DIRITTI DEGLI ARTISTI E DEI PROFESSIONISTI DELLO SPETTACOLO

1. Prestazioni spettanti ai lavoratori dello spettacolo

Le prestazioni erogate dall'INPS per i lavoratori dello spettacolo (saltuari, con contratto a termine o a prestazione) presentano alcune peculiarità oltre al massimale giornalieri di riferimento.

Indennità di malattia

I **lavoratori dello spettacolo discontinui o stagionali o a termine** maturano il diritto all'indennità di malattia dopo almeno 100 contributi giornalieri maturati dal 1° gennaio dell'anno precedente a quello in cui si verifica l'evento.

Al raggiungimento dei requisiti l'indennità INPS viene erogata direttamente dall'Istituto in misura pari al 50% della retribuzione di riferimento dal 4° al 20° giorno e al 66% della retribuzione di riferimento dal 21° al 180° giorno.

La retribuzione di riferimento per l'erogazione è riferibile alla media delle retribuzioni giornaliere del mese precedente l'evento.

Indennità di maternità obbligatoria

Per lavoratrici a tempo determinato l'INPS eroga direttamente indennità in misura pari all'80% della media delle retribuzioni dell'ultimo mese lavorato prima dell'astensione. (circolare INPS numero 60 del 25 marzo 2002). La retribuzione di riferimento deve essere divisa per il numero di giorni lavorati o retribuiti del mese stesso, compresi anche i giorni di riposo settimanale.

Per lavoratrici intermittenti la misura è applicata alla retribuzione media degli ultimi 12 mesi, cioè 312 giorni.

Congedi parentali

I congedi parentali sono riconosciuti in misura pari al 30% della retribuzione di riferimento.

2. Disoccupazione Naspi

La Naspi – Nuova Assicurazione Sociali per l'Impiego - è un'indennità disoccupazione che spetta a **tutti** i lavoratori dipendenti che abbiano perduto **involontariamente** la propria occupazione di natura subordinata.

Requisiti

- Cessazione** del rapporto di lavoro per **licenziamento** o **scadenza del rapporto** a tempo determinato (disoccupazione involontaria) oppure **risoluzione consensuale** intervenuta nell'ambito della procedura conciliativa presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, anche con accordo Decreto L.104/2020 Covid.
- Poter far valere nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione almeno **13 settimane** di contribuzione (1 settimana= periodo da domenica a sabato con almeno

206.23 € di retribuzione imponibile - a prescindere dal numero dei giorni lavorati) da lavoro dipendente e poter far valere **30 giornate** di lavoro effettivo a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Durata

La Naspi sarà corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, tolti i periodi che hanno già dato luogo ad erogazione di precedenti prestazioni di disoccupazione.

La durata massima è pari a 24 mesi.

Come effettuare la domanda

La domanda deve essere effettuata **esclusivamente in modalità telematica sul portale INPS** con proprio codice SPID oppure presso patronati, entro 2 mesi e 8 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Oltre questo termine si perde il diritto.

La prestazione decorrerà dal giorno successivo alla data di presentazione e comunque non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Cosa fare in caso di nuovo lavoro

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato si possono verificare diversi casi:

- Se il soggetto che percepisce NASPI dichiara un reddito presunto annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione (8.000,00 €) si produce la decadenza della prestazione, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi, per cui l'indennità sarà SOSPESA d'ufficio.
- Se il soggetto che percepisce NASPI avrà un reddito annuale inferiore al reddito minimo escluso da imposizione (8.145,00 €) si mantiene la prestazione ma nella misura ridotta dell'80% e dovrà essere comunicato all'INPS entro un mese dall'inizio nuovo lavoro IL REDDITO ANNUO PREVISTO.

L'importo dell'indennità si riduce nei seguenti casi

1. Attività svolta in forma autonoma genera un reddito annuo inferiore a 4.800 €:

- L'indennità viene ridotta dell'80% dei redditi previsti, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.
- Il soggetto beneficiario deve informare l'INPS – utilizzando il [modulo SR161](#) – entro un mese dall'inizio dell'attività o dall'invio della domanda di NASPI, se l'attività preesisteva, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne.
- La mancata comunicazione del reddito presunto – anche se pari a zero – entro il predetto termine comporta decadenza dalla NASPI.

2. Nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato o parasubordinato che genera un reddito annuo inferiore a 8.145 euro:

- L'indennità viene ridotta dell'80% dei redditi previsti, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.
- In questo caso, la prestazione ridotta si mantiene solo ricorrendo le seguenti condizioni:
 - che il soggetto beneficiario comunichi all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività o dall'invio della domanda di NASpl, se antecedente, il reddito annuo presunto;
 - che il datore di lavoro o l'utilizzatore (nel caso di contratto di somministrazione) siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il soggetto ha prestato la propria attività lavorativa quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpl e che non presentino rispetto a essi rapporti di collegamento/controllo ovvero assetti proprietari coincidenti.

3. Rioccupazione con contratto di lavoro intermittente.

Con o senza obbligo di risposta alla chiamata, alle condizioni indicate dalla [circolare INPS 29 luglio 2015, n. 142](#) e dal [messaggio 16 marzo 2018, n. 1162](#):

- Qualora il rapporto di lavoro intermittente sia senza indennità di disponibilità inferiore a 6 mesi la prestazione NASPI sarà sospesa per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.**
- Qualora la durata del rapporto di lavoro subordinato, anche di tipo intermittente, a seguito di proroga del contratto, ecceda il semestre, opera la decadenza dalla prestazione a decorrere dalla data della proroga.*

4. In caso di prestazione di lavoro occasionale

L'indennità NASpl è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di tale tipologia di lavoro nei limiti di compensi di importo non superiore a 5.000 euro per anno civile (articolo 54 bis, comma 4, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 convertito in legge 21 giugno 2017, n. 96 e circolare INPS 23 novembre 2017, n. 174).

Anticipazione in un'unica soluzione dell'indennità

Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpl può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa e in particolare nei seguenti casi:

- a titolo di incentivo all'avvio di una impresa individuale;
- per la sottoscrizione di **una quota di capitale sociale** di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Calcolo

L'indennità mensile si calcola:

- dividendo la retribuzione mensile ai fini previdenziale degli **ultimi 4 anni** per il numero di settimane di contribuzione effettiva;
- il risultato va **moltiplicato per 4,33**.

Nel caso in cui il valore massimo sia pari o inferiore a € 1.227,55 l'indennità mensile sarà pari al 75% del valore ottenuto.

Esempio 1

Imponibile previdenziale complessivo ultimi 4 anni	=	20.000,00 €
N° di settimane di contributi (almeno 203 € a settimana)	=	80
Moltiplico per 4,33 settimane/mese	=	250 € x 4,33
	=	1.082,50 € media mese
Indennità al 75% è 1.082,50 per 75%	=	811,875 € mese
		pari a 31,22 € al giorno

In caso di nuovo lavoro intermittente verranno tolti € 31,22 € per ogni giornata lavorata e denunciata, l'indennità subirà una progressiva riduzione del 3% al mese a partire dal primo giorno del 4° mese di fruizione.

Esempio 2

Nel caso in cui in cui il valore sia superiore a 1.227,55 l'importo di NASPI ottenuto dovrà essere aumentato solo del 25% di tale differenza, per un valore massimo di € 1.335,40.

Imponibile previdenziale complessivo ultimi 4 anni	=	40.000,00 €
N° di settimane di contributi	=	104
Moltiplico per 4,33 settimane/mese	=	384,62 € x 4,33
	=	1.665,39 € media mese
Essendo il risultato superiore al valore max. di 1.227,55 € si procede a calcolare il 25% sulla eccedenza (1665,39-1.227,55 = 437,84 € che moltiplicato per 25% mi darà € 109,45).		
Il totale a cui avrò diritto sarà pertanto		
il 75% del massimale di 1.227,55 €	=	920,66 €
a cui aggiungo il 25% della differenza	=	109,45 €
TOTALE	=	1.030,11 €
		suddivisa in 26 giorni da 39,62 €

L'indennità subirà una progressiva riduzione del 3% al mese a partire dal primo giorno del 4° mese di fruizione.

3. Assegno Nucleo Familiare (ANF)

L'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) è **una prestazione a sostegno delle famiglie con redditi inferiori a determinati limiti**, stabiliti ogni anno dalla legge (CIRC. N.60 del 21 maggio 2020). L'importo dell'ANF è stabilito in misura diversa in relazione al numero di persone che compongono il nucleo familiare e in relazione anche al reddito complessivo familiare.

Hanno diritto a fruire dell'ANF tutti i lavoratori dipendenti, disoccupati, i lavoratori in mobilità, i cassintegrati, i soci di cooperative, i pensionati e i parasubordinati. L'ANF viene erogato dal datore di lavoro, per conto dell'INPS.

Per avere gli assegni per il nucleo familiare 2020-2021 è obbligatorio presentare la domanda ANF telematica e **avere un reddito da lavoro dipendente NON inferiore al 70%**.

L'assegno può essere richiesto anche per un periodo antecedente ma comunque non superiore a 5 anni dalla data di presentazione della domanda. La presentazione della domanda deve essere effettuata sul portale INPS.

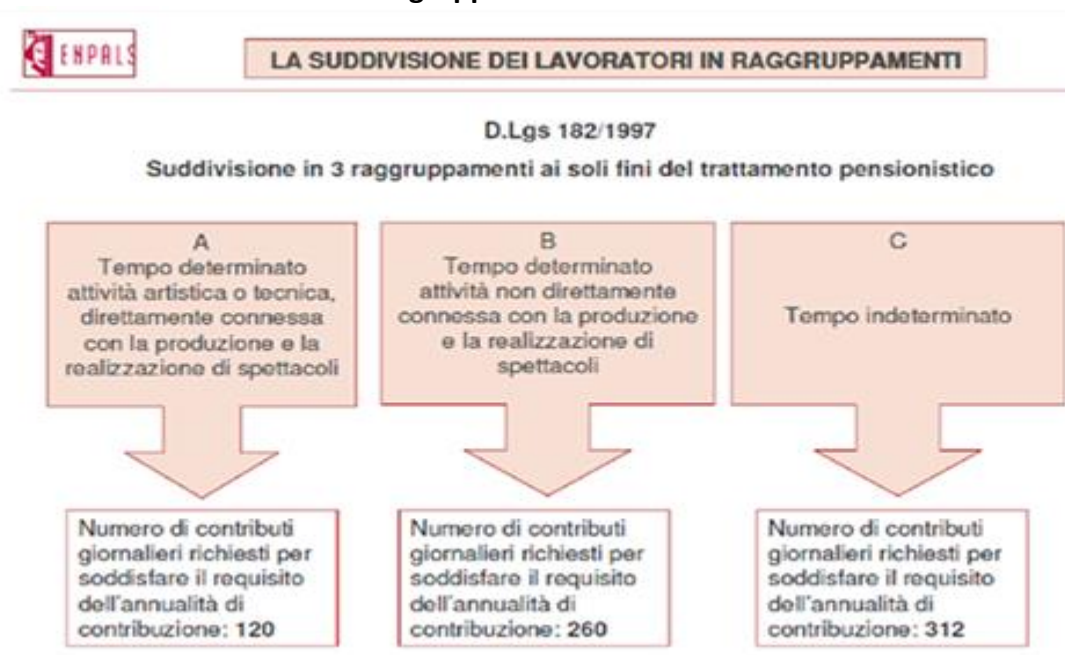
I redditi presi a riferimento sono quelli dell'anno precedente la data di inizio dell'erogazione (es. per richiesta ANF 1° luglio 2020 – 30 giugno 2021 sono necessari i redditi 2019).

4. Le Pensioni dei Lavoratori dello Spettacolo (FPLS) dell'INPS

[\(circolare 53 del 17/3/2016\)](#)

Il Fondo previdenziale dei lavoratori appartenenti al settore dello spettacolo (FPLS) è un fondo sostitutivo dell'assicurazione generale obbligatoria gestito dall'INPS (a seguito della soppressione dell'Enpals dal 1° gennaio 2012) **a cui sono iscritti i lavoratori dipendenti ed autonomi** che svolgono attività nel settore dello spettacolo.

Dall'11 luglio 1997, data dell'entrata in vigore del D.Lgs. n 182/1997, i lavoratori dello spettacolo sono distinti in **tre diversi gruppi**:



La contribuzione d'ufficio

Per i lavoratori del **gruppo A** è previsto un meccanismo di copertura d'ufficio (cioè a carico dello Stato) a completamento dell'anno di contribuzione (cioè per integrare i 120 giorni). Tali contributi sono riconosciuti ai **solii fini del diritto** alle prestazioni (non fanno cioè aumentare la misura dell'assegno pensionistico) entro un limite di **60 contributi l'anno** sino a concorrenza dei 120 giorni e per un massimo di 10 anni.

Per ottenere tale accredito il lavoratore deve aver maturato nell'anno **almeno 60 contributi effettivi in costanza di lavoro o figurativi** e la retribuzione complessiva dell'anno non deve risultare superiore a quattro volte l'importo del trattamento minimo in vigore nell'assicurazione generale obbligatoria (459€ x 4).

Passaggi di gruppo

Nei **passaggi dal gruppo A al gruppo B o al gruppo C** il D.lgs 182/1997 impone un meccanismo di **riproporzionamento dei contributi giornalieri** maturati in base al rapporto esistente tra i requisiti dell'annualità di contribuzione previsti per il diritto alle prestazioni nei vari gruppi.

A seguito di tale operazione i lavoratori apparterranno al gruppo nel quale risultano accreditati il maggiore numero di contributi.

L'utilizzo della contribuzione

La contribuzione versata presso il FPLS viene sommata gratuitamente con quella versata presso l'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti ai sensi della convenzione prevista dall'articolo 16 del Dpr 1420/1971 al fine di acquisire una unica prestazione previdenziale (es. pensione di vecchiaia o pensione anticipata).

In mancanza del raggiungimento del diritto alla pensione con il cumulo della contribuzione tra i due fondi è possibile anche valorizzare la contribuzione (eventualmente) versata presso le gestioni speciali dei lavoratori autonomi.

Nel caso di lavoratore appartenente al **gruppo A**, il perfezionamento dei requisiti si deve verificare con la sola contribuzione presente nel FPLS **non potendosi far valere, a tal fine, la contribuzione versata in altre gestioni previdenziali**.

La contribuzione può formare oggetto di ricongiunzione secondo le regole previste dalla legge 29/1979 o della totalizzazione nazionale o del cumulo dei periodi assicurativi secondo le norme che disciplinano tali istituti.

5. Pensione di vecchiaia

La pensione di vecchiaia è una prestazione economica erogata a domanda e si ottiene nelle seguenti situazioni:

- raggiungimento di una determinata età stabilita dalla legge;**
- raggiungimento dell'anzianità contributiva (numero di contributi) richiesta;

- **cessazione del rapporto di lavoro** alle dipendenze di terzi alla data di decorrenza della pensione (anche se svolta all'estero).

5.1 Soggetti in possesso di anzianità contributiva al 31/12/1995 (ante)

Dal 1° gennaio 2012, conseguono il diritto alla pensione di vecchiaia i lavoratori iscritti al FPLS che avevano cominciato a lavorare prima del **31 dicembre 1995** in qualsiasi settore, che svolgono attività lavorativa con le qualifiche sotto riportate, **che possono far valere almeno 20 anni di contribuzione in nell'arco di 20 anni di prestazioni di lavoro nel campo dello spettacolo (a regime 2.400 contributi giornalieri)** se sono in possesso dei seguenti requisiti anagrafici:

CATEGORIE	DONNE	UOMINI
Attori, generici, presentatori, artisti del circo, imitatori, acrobati, direttori d'orchestra, gruppo moda. Attori di prosa, operetta, rivista e varietà e attrazioni, presentatori attori generici cinematografici, attori di doppiaggio cinematografico: direttori d'orchestra e sostituti; figuranti e indossatori	63 anni e 7 mesi	64 anni e 7 mesi
Gruppo Cantanti, artisti lirici, orchestrali cantanti, artisti lirici, coristi, vocalisti, concertisti e orchestrali, professori d'orchestra, cantanti di musica leggera	60 anni e 7 mesi	61 anni e 7 mesi
Tersicorei e ballerini	46 anni e 7 mesi	46 anni e 7 mesi
Operatori, registi, produttori, bandisti, maestranze e tecnici con contratto a tempo determinato;	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
Gruppo impiegati, operai e maestranze con contratto a tempo indeterminato	67 anni	67 anni

5.2 Soggetti con primo accredito contributivo dopo il 1/12/1996 (post)

Per le categorie di lavoratori iscritte al DOPO il 31 dicembre 1995, la pensione è calcolata, **in presenza di almeno 20 anni di anzianità** assicurativa e contributiva, sulla base di tutti i contributi versati/accreditati nell'arco della carriera lavorativa con la determinazione di un montante contributivo complessivo e una quota unica di pensione (sistema di calcolo interamente contributivo) in base ai seguenti requisiti anagrafici:

CATEGORIE	DONNE	UOMINI
attori, presentatori, artisti del circo, imitatori, acrobati, direttori d'orchestra, gruppo moda. Cantanti, artisti lirici, orchestrali cantanti, artisti lirici, coristi, vocalisti, concertisti e orchestrali operatori, registi, produttori, maestranze e tecnici con contratto a tempo determinato; impiegati, operai e maestranze con contratto a tempo indeterminato, operatori, registi, produttori, bandisti, maestranze e tecnici con contratto a tempo determinato;	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
Tersicorei e ballerini	46 anni e 7 mesi	46 anni e 7 mesi

N.B.: L'importo soglia della pensione non deve risultare inferiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale.

6. Pensione anticipata

La pensione anticipata è una prestazione economica erogata a domanda e a cui si ha diritto alla cessazione del rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi (anche in caso di rapporto di lavoro svolto all'estero), **a prescindere dall'età anagrafica e in presenza di una determinata anzianità contributiva e assicurativa (numero di anni).**

Dal 1° gennaio 2012, conseguono il diritto alla pensione di vecchiaia i lavoratori iscritti al FPLS **individuati dall'articolo 24, commi 10 e 11, decreto-legge 201/2011, convertito in legge 214/2011** con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 di almeno 20 anni appartenenti con questi requisiti:

6.1 Pensione anticipata per anzianità contributiva nel 2021:

GRUPPI	DONNE	UOMINI
Gruppo operatori, registi, produttori, bandisti, maestranze e tecnici con contratto a tempo determinato; gruppo impiegati, operai e maestranze con contratto a tempo indeterminato; attori. Gruppo cantanti, artisti lirici, orchestrali; gruppo ballo, Attori, conduttori, direttori d'orchestra, figurazione e moda.	41 anni e 10 mesi (1 anno per il gruppo A 120 gg per gruppo B 260 gg)	42 anni e 10 mesi (1 anno per il gruppo A 120 gg per gruppo B 260 gg)

Ai fini del perfezionamento del requisito contributivo è valutabile la contribuzione versata o accreditata a qualsiasi titolo, *con esclusione di quella derivante dalla prosecuzione volontaria.*

1) Pensione anticipata contributiva nel 2020:

età donne	Età uomini	Anzianità contributiva
63 anni e 7 mesi	63 anni e 7 mesi	20 anni (per gruppo A da 120 giornate)

N.B. Ciò a condizione che l'importo della pensione non risulti essere inferiore a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale, annualmente rivalutato (c.d. importo soglia).

Ai fini del computo dei 20 anni di contribuzione "effettiva" è utile solo la contribuzione effettivamente versata (obbligatoria, volontaria, da riscatto).

L'importo di pensione calcolato in forma contributiva, **si determina applicando al montante complessivo**, accumulato e rivalutato annualmente, il relativo coefficiente di trasformazione individuato sulla base dell'età anagrafica maturata dal lavoratore alla data del pensionamento secondo la [tabella A, allegato 2, della legge 24/12/2007 n. 247.](#)

7. Pensione di vecchiaia contributiva o pensione di cittadinanza

È possibile conseguire il diritto alla **pensione di vecchiaia in forma contributiva** al ricorrere delle seguenti condizioni:

- Compimento dei **70 anni di età e con 5 anni di contribuzione** "effettiva" (con esclusione della contribuzione accreditata figurativamente a qualsiasi titolo) a prescindere dall'importo della pensione.
- il diritto all'assegno sociale o pensione di cittadinanza fino a 780€ mese per nucleo familiare, con 67 anni di età e 10 anni residenza in Italia.

8. Pensione di invalidità specifica

La pensione d'invalidità specifica spetta ai lavoratori riconosciuti invalidi in modo permanente e assoluto alle funzioni proprie della qualifica professionale abituale e prevalente.

Per attività prevalente s'intende quella che fornisce al lavoratore in misura più cospicua i mezzi necessari per il sostentamento.

Beneficiari

Le categorie professionali che possono richiedere tale prestazione, espressamente individuate dalla legge (elencate dal n. 1 al n. 14 dall'articolo 3, decreto legislativo Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708), sono:

- attori di prosa, operetta, rivista, varietà ed attrazioni, presentatori e disc-jockey;
- attori generici cinematografici, attori di doppiaggio cinematografico;
- direttori d'orchestra e sostituti, figuranti e indossatori;
- professori d'orchestra, orchestrali, coristi, cantanti di musica leggera, artisti lirici;
- ballerini e tescicorei.

Requisiti

Per ottenere il beneficio bisogna soddisfare i seguenti requisiti:

- soggettivo, cioè il riconoscimento dello stato d'invalidità o di inabilità, comunque dipendente da causa di servizio, che renda il lavoratore inabile al servizio stesso;
- anagrafico, assicurativo e contributivo, cioè
 - almeno 30 anni di età anagrafica,
 - 5 anni di assicurazione e di contribuzione (600 contributi giornalieri)
 - di cui almeno 1 anno (120 contributi giornalieri) nel triennio precedente la domanda di pensione.

Tale contribuzione deve riferirsi ad attività lavorativa svolta esclusivamente con la qualifica professionale abituale e prevalente per la quale è richiesta la prestazione.

La presente dispensa è un compendio del corso

“Organizzazione delle imprese dello spettacolo “

organizzato dal Comune di Bologna Settore Cultura e Creatività il 22 e 29 gennaio 2021

ed è riservata ai soli partecipanti ai corsi



Un centro di ricerca all'avanguardia.

Un laboratorio di idee.

Fondazione Centro Studi Doc

Sede legale Via Pirandello 31/B - 37138 - VERONA (VR)

C.F. 93282620231

P.IVA 04618910238

Web www.centrostudidoc.org

Mail info@centrostudidoc.org

L'attività della Fondazione Centro Studi Doc è supportata dalla rete delle società Doc Servizi Soc. Coop., Doc Educational Soc. Coop., Doc Creativity Soc. Coop., Hypernova Soc. Coop., STEA Soc. Coop., Freecom srl e Doc Live srl.