



Associazione per gli Studi internazionali e comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Gli interpellanti in materia contributivo- previdenziale. Rassegna 2008

IUNIO VALERIO ROMANO*

Sommario: **1.** Premessa. – **2.** Pensioni Inps-Fondo Volo: base di calcolo e limite massimo di retribuzione pensionabile. – **2.1.** Piloti che svolgono operazioni a terra complementari e sussidiarie rispetto alla navigazione aerea: obbligo assicurativo Inail. – **2.2.** Calcolo dell'indennità di maternità per il personale aeronavigante. – **3.** Maternità e benefici contributivi. – **3.1.** Cooperative sociali di tipo b) e agevolazioni contributive. – **3.2.** Contratto di inserimento ed incentivi economici. – **3.3.** Contratto di solidarietà espansivo e contributo datoriale. – **3.4.** Contratti di formazione e lavoro e benefici contributivi. – **3.5.** Decorrenza dell'anzianità di disoccupazione e benefici di cui alla legge n. 407/1990. – **3.6.** Assunzione di lavoratori socialmente utili e di lavoratori di pubblica utilità. – **3.7.** Assunzione di dirigenti disoccupati e benefici contributivi. – **4.** Previdenza complementare: natura del contributo datoriale. Efficacia soggettiva dei contratti collettivi istitutivi dei Fondi. – **4.1.** Cessione del quinto dello stipendio e previdenza complementare. – **5.** Inquadramento previdenziale del personale dipendente di agenzia di informazione radiofonica. – **6.** Gestione separata Inps e forme obbligatorie di previdenza in Paese straniero. – **7.** Obbligo di iscrizione Inarcassa. – **8.** Previdenza marittimi e assicurazione obbligatoria Ipsema.

Working Paper n. 77/2009

Publicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

1. Premessa

Nel corso del 2008 la Direzione generale per l'Attività ispettiva del Ministero del lavoro ha fornito un alto numero di chiarimenti su quesiti di ordine generale posti dagli organismi competenti ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 124/2004. Le risposte ad interpello pubblicate sono state in totale 65 e di queste, forse non a caso, ben 17 hanno espressamente e direttamente riguardato la materia contributivo-previdenziale, spesso oggetto di svariate interpretazioni e *re-styling* legislativi.

Il presente lavoro ha il fine di compendiare l'attività eseguita del Ministero, proponendo una sorta di rassegna degli interpellati in tema di obblighi e benefici contributivi, limitatamente all'anno 2008, di facile lettura e tale da consentire la rapida individuazione delle problematiche affrontate e delle conseguenti soluzioni prospettate.

L'esame dei singoli interpellati non segue l'ordine cronologico di pubblicazione degli stessi ma un filo logico legato ai soggetti interessati o all'oggetto specifico del quesito proposto. Una buona parte dei quesiti prospettati, ad esempio, riguarda il tema dei benefici contributivi che, come ha chiarito il suddetto Ministero nella circolare n. 5/2008, si identificano con gli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che si pongono come una deroga all'ordinario regime contributivo. Non costituiscono, infatti, benefici contributivi gli "abbattimenti" di aliquota che rappresentano la regola per un determinato settore o categoria di lavoratori.

2. Pensioni Inps-Fondo Volo: base di calcolo e limite massimo di retribuzione pensionabile

Con l'interpello n. 7/2008, il Ministero del lavoro, su richiesta dell'AVIA (Assistenti di Volo Italiani Associati), ha fornito chiarimenti circa i parametri da porre a base di calcolo delle pensioni erogate dall'Inps – Fondo Volo e il limite massimo di retribuzione pensionabile.

In particolare, l'interpellato si è soffermato sulla interpretazione da dare all'articolo 24, comma 7, della legge n. 859/1965, come sostituito dall'articolo 8 della legge n. 480/1988, nonché all'articolo 1-*quater*, comma 1, del decreto legge n. 249/2004, convertito con modifiche in legge n. 291/2004.

Il citato comma 7 dispone che «nel caso in cui il limite massimo di retribuzione pensionabile relativo ad un determinato anno risulti inferiore al corrispondente limite dell'anno prece-

* Iunio Valerio Romano è responsabile dell'Unità Operativa Vigilanza Ordinaria II presso la Direzione provinciale del lavoro di Lecce e componente del Gruppo studio interpellati presso la Direzione Generale per l'Attività ispettiva del Ministero del lavoro.

dente, per l'anno considerato resta confermato il limite dell'anno precedente».

Dopo aver richiamato la disciplina di settore, mutando il precedente indirizzo interpretativo alla luce del più recente orientamento espresso dalla giurisprudenza, si è ritenuto che il confronto tra il limite massimo di retribuzione pensionabile dell'anno considerato e quello dell'anno precedente debba essere effettuato tra il limite dell'anno in esame e il tetto "riconosciuto" per l'anno pregresso (ossia non quello effettivamente realizzato, bensì quello considerato per l'anno appena trascorso) e così di seguito.

In buona sostanza, qualora il limite massimo di retribuzione pensionabile successivo al primo risulti inferiore al precedente, si dovrà continuare a fare riferimento al primo, il quale a sua volta funge da riferimento per l'anno successivo, in modo tale che, in caso di riduzione delle retribuzioni di riferimento su cui si calcola il massimale, il massimale originario resterà invariato.

L'articolo 1-*quater*, comma 1, del decreto legge n. 249/2004, convertito con modificazioni in legge n. 291/2004, dispone, invece, che a decorrere dal 1° gennaio 2004, l'importo complessivo del trattamento pensionistico non può eccedere l'80% della retribuzione pensionabile, calcolata ponderando le retribuzioni pensionabili relative a ciascuna quota di pensione con le rispettive percentuali di rendimento attribuite. Tale disposto trova applicazione solo per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 164/1997 (lavoratori che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva di almeno 18 anni interi).

In proposito, il Ministero ha ritenuto che la variazione dei limiti massimi di pensione sia applicabile soltanto alle pensioni aventi decorrenza dal 1° gennaio 2004, senza ricomprendere quelle maturate anteriormente a tale data.

L'eventuale applicazione dell'articolo 1-*quater*, comma 1, alle pensioni già in essere comporterebbe, infatti, una vera e propria riliquidazione del trattamento pensionistico, evidentemente non prevista dal legislatore.

La risposta ad interpellato n. 59/2008 si evidenzia non tanto per la soluzione data al quesito posto dal Consiglio dell'Ordine dei Consulenti del lavoro circa la sussistenza dell'obbligo assicurativo Inail per i piloti che svolgono operazioni a terra complementari e sussidiarie rispetto alla navigazione aerea, quanto per l'esatto inquadramento delle attività di controllo tecnico pre-volo (c.d. *walk around*).

2.1. Piloti che svolgono operazioni a terra complementari e sussidiarie rispetto alla navigazione aerea: obbligo assicurativo Inail

Il Ministero del lavoro ha, infatti, dapprima chiarito che il personale di volo è assoggettato alle norme generali sulla assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (articolo 1, comma 3, n. 11, decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965) nel caso in cui sia esposto a rischi derivanti da lavori svolti a terra, complementari e sussidiari rispetto a quelli legati alla navigazione aerea (in relazione ai quali opera la tutela di cui agli articoli 34 del regio decreto legge n. 2207/1923, convertito in legge n. 753/1926, e 905 del codice della navigazione); il citato Dicastero ha poi precisato che le attività di *walk around* non sono quelle individuate dall'interpellante nel rabbocco d'olio, nell'ancoraggio del velivolo a terra o nelle più generiche attività di messa in sicurezza dell'aeromobile, che comporterebbero rischi aggiuntivi rispetto a quelli legati al volo, ma quelle, meglio specificate in disposizioni di carattere internazionale (*Jar OPS*), consistenti in controlli visivi, come ad esempio della corretta chiusura del portellone o dell'apertura del bocchettone per l'effettuazione del rifornimento di carburante. Tali attività non possono ritenersi complementari e sussidiarie, ma rientrano nel complesso delle attività proprie dei piloti che non comportano rischi aggiuntivi rispetto a quelli già coperti dalla assicurazione privata stipulata dalla compagnia.

2.2. Calcolo dell'indennità di maternità per il personale aeronavigante

In merito alla individuazione della base imponibile per il calcolo dell'indennità di maternità richiesta dal personale aeronavigante, il Ministero del lavoro si è pronunciato con la risposta ad interpello n. 63/2008, a seguito di una specifica istanza avanzata, ancora una volta, dall'AVIA.

Dopo aver ricordato che ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 151/2001 la retribuzione di riferimento per il calcolo della suddetta indennità è determinata sulla base degli stessi elementi considerati ai fini del calcolo delle indennità economiche di malattia, il citato Ministero ha chiarito che la base retributiva di riferimento è quella utile ai fini contributivi, secondo quanto disposto dagli articoli 12 della legge n. 153/1969 e 51 TUIR. Tra gli elementi retributivi esclusi dalla base imponibile sia ai fini fiscali che contributivi rientrano, nella misura del 50%, le indennità di trasferta e di navigazione e di volo di cui ai commi 5 e 6 del citato articolo 51. Tuttavia, con riguardo al caso oggetto di quesito, l'indennità di volo non è una voce prevista nel contratto degli assistenti di volo, rappresentando più propriamente una diaria che, come tale, non rientra nella base retributiva di calcolo come sopra individuata.

Si evidenzia, infine, che i suddetti criteri di computo devono essere applicati anche con riferimento al personale aeronavi-

3. Maternità e benefici contributivi

gante occupato a tempo parziale, in ossequio al principio di non discriminazione di cui all'articolo 4, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 61/2000.

Costituisce sicuramente un beneficio contributivo lo sgravio spettante, ai sensi dell'articolo 4, commi 3-5, del decreto legislativo n. 151/2001, alle aziende con meno di venti dipendenti che assumono lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo ai sensi del medesimo Testo Unico.

Il Ministero del lavoro, a seguito di specifica istanza formulata dal Consiglio dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, con la risposta ad interpello n. 36/2008, anche alla luce delle circolari Inps n. 117/2000 e n. 136/2001, ha, tuttavia, espresso parere negativo in ordine alla possibilità di riconoscere l'operatività di tale beneficio anche con riguardo a periodi in cui, subito dopo l'astensione coperta dall'indennità Inps, la lavoratrice fruisca senza soluzione di continuità delle ferie maturate durante la assenza, come, peraltro, è in sua facoltà (cfr. circolare del Ministero del lavoro n. 8/2005). La formulazione del suddetto articolo 4, come modificato dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 115/2003, non consente, infatti, di estendere tale sgravio a motivi diversi dal congedo per maternità, paternità e parentale.

3.1. Cooperative sociali di tipo b) e agevolazioni contributive

Con riguardo ai benefici fiscali e contributivi, nonché alla possibilità di stipulare convenzioni con Enti pubblici per attività diverse da quelle socio-sanitarie ed educative, riconosciuti, ai sensi degli articoli 4, comma 3, e 5, della legge n. 281/1991, alle Cooperative sociali di tipo b), il Ministero del lavoro, con la risposta ad interpello n. 4/2008, prodotta a seguito di specifica istanza da parte del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, ha chiarito che il parametro percentuale del 30% dei soggetti svantaggiati presenti in società, necessario ai fini del riconoscimento delle predette agevolazioni, tenuto conto di determinati eventi a carattere produttivo che pregiudichino il mantenimento costante di detta percentuale, può essere ragionevolmente valutato con riferimento ad un arco temporale che, in assenza di diversa previsione della legislazione regionale, non deve comunque eccedere i 12 mesi. A tale conclusione si è giunti tenuto conto, tra l'altro, degli indirizzi che sottendono altre disposizioni di settore (ad esempio articolo 22 del decreto legislativo C.p.S. n. 1577/1947 in tema di messa in liquidazione della società; articolo 37 del Ccnl in tema di cambio di gestione nei contratti di appalto; articolo 4, comma 2, legge regionale Emilia Romagna n. 7/2004; articolo 6, comma 4, legge regionale Lazio n. 24/1996, e articolo 5, comma 1, lettera *c*, legge re-

3.2. Contratto
di inserimento
ed incentivi economici

gionale Umbria n. 12/1993), nonché le più recenti normative nazionali e comunitarie che legano il mantenimento dei profili dimensionali delle aziende a determinati parametri temporali (cfr. circolare Inps n. 70/2007, inerente alla disciplina del TFR).

Con la risposta ad interpello n. 20/2008, seguita alla richiesta di parere pervenuta dalla FIPE (Federazione Italiana Pubblici Esercizi), il Ministero del lavoro ha innanzitutto ricordato che il requisito della residenza in una delle aree geografiche aventi determinate caratteristiche occupazionali, ed individuate con decreto interministeriale, costituisce una vera e propria condizione soggettiva di validità del contratto d'inserimento *ex* articolo 54, comma 1, lettera *e*, del decreto legislativo n. 276/2003, stipulabile con lavoratrici donne di qualsiasi età. Peraltro, benché il citato decreto abbia natura dichiarativa (cfr. in proposito risposta ad interpello n. 1/2007) e, quindi, una efficacia retroattiva, in difetto dei presupposti occupazionali richiesti dalla norma o in caso di stipula del contratto in un arco temporale non espressamente menzionato nel medesimo decreto, non può ritenersi integrata la fattispecie tipica di cui all'articolo 54, comma 1, lettera *e*, del decreto legislativo n. 276/2003, fatta salva la validità del contratto, ai sensi dell'articolo 1424 del codice civile, ove rientri in una delle precedenti ipotesi di cui alle lettere *a*, *b*, *c* o *d*. In caso contrario, ritiene il Ministero, si procederà alla riqualificazione del rapporto quale normale rapporto di lavoro subordinato (cfr., in linea di principio, C. Cost. n. 283/2005).

Per quanto concerne, invece, i benefici contributivi di cui all'articolo 59, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003, il predetto Dicastero ha chiarito che si tratta di un distinto e autonomo profilo rispetto al contratto strettamente inteso, confermando la distinzione tra lo sgravio uniforme e generalizzato del 25% e quello superiore a tale percentuale, circoscritto ad aree territoriali depresse periodicamente individuate con decreto interministeriale, che deve risultare conforme alla normativa comunitaria in tema di "aiuti di Stato" (cfr. articolo 2, lettera *f*, del regolamento CE n. 2204/2002).

La circolare Inps n. 10/2008 ha poi fornito indicazioni operative riguardo al recupero degli sgravi spettanti e non goduti ovvero indebitamente fruiti.

3.3. Contratto
di solidarietà espansivo
e contributo datoriale

Con riguardo al contributo a carico dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria in favore dei datori di lavoro che attivano il contratto di solidarietà espansivo ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legge n. 726/1984, convertito con

modifiche in legge n. 863/1984, commisurato alla retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento del neo-assunto, il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello n. 42/2008, su richiesta del Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro, tenuto conto che nel nostro ordinamento non esiste un principio generale di onnicomprensività della retribuzione e che, pertanto, allorché sia necessario assumere la retribuzione come base di calcolo, è possibile includere un determinato istituto solo in presenza di una esplicita previsione di legge o, in alternativa, di un contratto collettivo che lo preveda espressamente, ha chiarito che, considerati il carattere di stabilità che le connota e la *ratio* dell'istituto contrattuale in esame, la paga base o minimo contrattuale e l'indennità di contingenza, oltre al c.d. terzo elemento della retribuzione, agli scatti di anzianità e alla 13^a e 14^a mensilità, concorrono sicuramente a determinare l'ammontare della retribuzione lorda sulla quale calcolare la percentuale del predetto contributo.

3.4. Contratti di formazione e lavoro e benefici contributivi

È noto che il CFL non è più stipulabile nel settore privato, sebbene il decreto legislativo n. 251/2004 abbia riconosciuto la possibilità di concludere tale contratto fino alla data del 31 dicembre 2004, a patto che i relativi progetti siano stati autorizzati entro il 23 ottobre 2003. Il Ministero del lavoro, chiamato a pronunciarsi dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro in merito all'operatività del decreto ministeriale del 14 gennaio 2003, l'ultimo, in ordine di tempo, che individua, per l'anno 2002, le aree geografiche nel cui ambito matura il diritto al beneficio contributivo di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 407/1990, legato alla stipula del suddetto contratto, con la risposta ad interpello n. 55/2008 ha chiarito che lo stesso costituisce una *condicio iuris* recante una deroga rispetto all'ordinario regime contributivo e che, pertanto, spiega efficacia solo per i periodi espressamente richiamati.

3.5. Decorrenza dell'anzianità di disoccupazione e benefici di cui alla legge n. 407/1990

Con riferimento ai benefici contributivi di cui alla legge n. 407/1990, il Ministero del lavoro, con la risposta ad interpello n. 49/2008, sollecitata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, richiamando quanto già evidenziato nella risposta ad interpello n. 2/2006, ha ribadito che condizione imprescindibile per la fruizione dei predetti benefici è la attestazione da parte del Servizio per l'impiego della permanenza nello stato di disoccupazione del soggetto interessato alla assunzione. Esigenze pubblicistiche di certezza implicano poi che il momento dal quale decorre ai fini legali lo *status* di disoccupazione/inoccupazione non può che essere quello della presenta-

3.6. Assunzione di lavoratori socialmente utili e di lavoratori di pubblica utilità

zione della dichiarazione che attesti l'eventuale precedente esperienza lavorativa, nonché l'immediata disponibilità al lavoro.

Con la risposta ad interpello n. 57/2008, il Ministero del lavoro ha sciolto una serie di dubbi prospettati dall'ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani) con riguardo alle assunzioni di lavoratori socialmente utili *ex* articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2000 e di lavoratori di pubblica utilità *ex* articolo 3, comma 1, decreto legislativo n. 280/1997.

In primo luogo, è stato chiarito che alle assunzioni effettuate ai sensi dell'articolo 1, comma 1156, lettera *f*, legge n. 296/2006, autorizzate nel limite di 2.450 unità, è esteso l'incentivo di cui all'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo n. 81/2000 e che agli oneri relativi, nel limite di 23 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2007, si provvede a valere sul Fondo Nazionale per l'Occupazione. Per gli anni successivi al 2008, l'incentivo viene erogato per ciascuna assunzione dietro apposita richiesta dei Comuni, corredata da specifica dichiarazione circa la permanenza in pianta organica dei lavoratori assunti.

La somma di 9.296,22 euro di cui all'articolo 7, comma 6, decreto legislativo n. 81/2000, viene erogata a favore del Comune come incentivo da destinare alle spese affrontate a seguito dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro, a prescindere dal fatto che sia a tempo pieno o parziale; tale somma deve essere destinata innanzitutto a coprire gli oneri contributivi e, solo nell'eventualità di un residuo, può essere utilizzata per le altre spese derivanti dal nuovo rapporto di lavoro.

In caso di accoglimento parziale delle istanze, il criterio per scegliere tra soggetti con pari anzianità nelle attività socialmente utili è quello della maggiore anzianità anagrafica, ferma restando l'assegnazione di almeno una unità a ciascun comune richiedente.

3.7. Assunzione di dirigenti disoccupati e benefici contributivi

Con riguardo ai benefici contributivi disposti dall'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo n. 266/1997 in favore delle imprese con meno di 250 dipendenti che abbiano assunto dirigenti privi di occupazione, il Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 12/2008, sollecitata dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana, ha precisato che tali benefici, a seguito della venuta meno delle agenzie pubblicistiche per l'impiego (cfr. articolo 8, decreto legislativo n. 297/2002), sono certamente applicabili con riguardo alle assunzioni avvenute attraverso l'attività di intermediazione, anche di tipo convenzionale,

4. Previdenza
complementare: natura
del contributo datoriale.
Efficacia soggettiva
dei contratti collettivi
istitutivi dei Fondi

svolta dall'Ente bilaterale Fondodirigenti (*Manager At Work*), nonché dalle altre agenzie private per il lavoro abilitate a svolgere attività d'intermediazione, sia in regime ordinario che in regime particolare (cfr. articoli 4 e seguenti del decreto legislativo n. 276/2003). Ciò in quanto tali agenzie, pur avendo natura privatistica, come le cessate agenzie per l'impiego assolvono pur sempre ad una funzione ricollocativa di rilievo pubblicistico, per cui il rinvio operato dal predetto articolo 20, comma 2, ha valenza meramente formale e legittima tuttora il riconoscimento dei previsti benefici contributivi.

Il Ministero del lavoro, con la risposta ad interpello n. 11/2008, sollecitata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, dopo un'attenta analisi normativo-giurisprudenziale, ha chiarito che le quote minime a carico dei datori di lavoro destinate al finanziamento delle forme pensionistiche complementari, diverse dal conferimento del TFR, previste in misura percentuale dai Ccnl e dovute allorché il lavoratore versi a sua volta la quota minima a proprio carico, hanno struttura contributiva e natura retributiva, benché non rientrino nell'alveo applicativo dell'articolo 36 della Costituzione («minimo retributivo costituzionalmente garantito»), in quanto assolvono ad una funzione previdenziale più propriamente ascrivibile al dettato di cui all'articolo 38, comma 2, della Costituzione (cfr., in tal senso, Cass., sez. un., n. 974/1997, che parla di retribuzione differita con funzione previdenziale, sganciata da una stretta relazione di corrispettività con la prestazione lavorativa).

L'obbligatorietà del contributo riguarda, peraltro, non soltanto i datori di lavoro iscritti all'organizzazione sindacale stipulante gli accordi istitutivi dei Fondi, ma, giusta il disposto dell'articolo 39 della Costituzione e alla luce della portata del decreto legislativo n. 252/2005, anche tutti quei datori di lavoro che diano concreta applicazione al contratto collettivo istitutivo del Fondo a cui il lavoratore è iscritto.

4.1. Cessione del quinto
dello stipendio
e previdenza
complementare

La risposta ad interpello n. 51/2008 è particolarmente interessante in quanto il Ministero del lavoro, nell'affrontare una serie di questioni prospettate da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria in merito alle problematiche inerenti alla devoluzione a previdenza complementare del TFR da parte di lavoratori che abbiano sottoscritto contratti di finanziamento con cessione del quinto della retribuzione a saldo del debito e contestuale accensione di garanzia sul TFR maturando, compie un'opera di approfondimento.

dimento di notevole pregio anche sul versante puramente civilistico.

In breve, si ritiene che – essendo limitate le ipotesi di perdita della garanzia costituita dal TFR, realizzabili sia nel caso di devoluzione dello stesso a previdenza complementare che di permanenza presso il datore di lavoro, il principio di continuazione del rapporto sottostante prevalga sul rischio residuale del venir meno della garanzia prestata. La copertura del rischio di mancata solvibilità può, al limite, portare ad un nuovo accordo fra le parti per il solo aspetto relativo alla predetta garanzia.

Il Ministero ritiene poi nulle, in quanto contrarie a norme imperative di legge e all'interesse pubblico tutelato dall'articolo 38 della Costituzione, comma 2, le clausole che impegnano il lavoratore a non devolvere in futuro il proprio TFR a previdenza complementare o il datore di lavoro a non versare il TFR del proprio dipendente a forme pensionistiche complementari. Tutto ciò, ovviamente, non implica la nullità dell'intero contratto se non se ne altera l'equilibrio complessivo. Ad ogni buon conto, ogni restrizione della libertà contrattuale nei rapporti con i terzi è soggetta alla disciplina in tema di clausole vessatorie.

Con riguardo, infine, alla estinzione del debito mediante escussione della garanzia, nel caso in cui il lavoratore abbia parte del TFR presso il datore di lavoro e parte sia stato versato a forme pensionistiche complementari, anche alla luce del principio di correttezza e buona fede, è opportuno che le richieste siano indirizzate contemporaneamente a tutti i soggetti coinvolti, badando a non intaccare la posizione individuale del lavoratore quando il debito possa essere saldato in tutto o in parte con il TFR accantonato presso il datore di lavoro, al fine di non ledere l'interesse del lavoratore medesimo a maturare prestazioni previdenziali.

5. Inquadramento
previdenziale
del personale dipendente
di agenzia
di informazione
radiofonica

Presso l'Enpals devono essere obbligatoriamente assicurati, come già chiarito con la risposta ad interpello n. 27/2007, tutti quei lavoratori ricompresi nella previsione di cui all'articolo 3 del decreto legislativo C.p.S. n. 708/1947, riproposta dal decreto ministeriale 15 marzo 2005 (cfr., altresì, circolare Enpals n. 7/2006), tra cui rientrano i tecnici del montaggio e del suono e gli impiegati tecnici in genere dipendenti dalle imprese radiofoniche. Con la risposta ad interpello n. 23/2008, il Ministero del lavoro, su sollecitazione della AERANTI, ha chiarito che la contribuzione obbligatoria IVS riguardante le sopra indicate figure professionali va, pertanto, versata al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo presso il suddetto Ente.

6. Gestione separata Inps e forme obbligatorie di previdenza in Paese straniero

Con la risposta ad interpello n. 35/2008, sollecitata dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro, il Ministero ha chiarito che in ossequio al c.d. *principio di territorialità* di cui al diritto internazionale (cfr. articoli 57 e 61, legge n. 218/1995) e salvo deroghe in forza di specifiche convenzioni internazionali (cfr. regolamento CEE n. 1408/1971 per i Paesi dell'UE), è irrilevante per il diritto italiano la sottoposizione di un lavoratore ad un sistema di previdenza obbligatoria in un Paese diverso dall'Italia ai fini del computo dell'aliquota contributiva da applicarsi, sulla base del diritto interno, al contratto di collaborazione, anche a progetto, che il medesimo lavoratore abbia in Italia.

7. Obbligo di iscrizione Inarcassa

Con riguardo al caso in cui un ingegnere libero professionista che, per un breve periodo, alterni all'esercizio esclusivo della libera professione lo svolgimento di attività lavorativa di tipo subordinato, il Ministero del lavoro, con la risposta ad interpello n. 60/2008, conseguente a specifico quesito avanzato dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri, ha chiarito che il contributo soggettivo ad Inarcassa è dovuto solo con riguardo al reddito professionale netto prodotto nell'anno, tenuto conto del periodo di effettiva iscrizione alla stessa, escludendo, invece, dalla base imponibile il reddito prodotto in regime di rapporto di lavoro subordinato, come tale assoggettato ad imposizione da parte di altro Istituto previdenziale.

Peraltro, il suddetto Ministero ha inteso aderire alla interpretazione volta a riconoscere la frazionabilità dell'imponibile contributivo soggettivo dovuto ad Inarcassa, collegandone la commisurazione ai mesi di esercizio dell'attività professionale svolta in via continuativa; rapportando, infatti, la contribuzione richiesta all'effettiva obbligatorietà dell'iscrizione, si evita la doppia imposizione contributiva su un'unica fonte di reddito.

8. Previdenza marittimi e assicurazione obbligatoria Ipsema

Con la risposta ad interpello n. 62/2008, seguita ad una specifica istanza di chiarimenti avanzata dall'Ordine Nazionale dei Consulenti del lavoro, il Ministero ha ritenuto compatibile il sistema previdenziale dei lavoratori marittimi di cui alla legge n. 413/1984 con l'iscrizione alla Gestione speciale Inps degli esercenti attività commerciali di cui all'articolo 1 della legge n. 1397/1960, a patto che l'attività di marittimo sia svolta in modo accessorio e compatibile rispetto all'esercizio prevalente e abituale dell'attività commerciale. In particolare, nell'ipotesi di un socio di società in nome collettivo che, oltre a svolgere attività di noleggio di piccole imbarcazioni da diporto, svolga, altresì, attività di trasporto passeggeri, la contestuale iscrizione alla as-

sicurazione generale obbligatoria IVS come lavoratore marittimo opera ai sensi dell'articolo 12 della legge n. 413/1984 qualora lo stesso rivesta anche la figura di armatore della nave condotta quale membro dell'equipaggio, ovvero ai sensi dell'articolo 4, comma 2, lettera *a*, in caso contrario.