
Aspetti previdenziali per le rivendite di tabacchi

di [Antonino Pernice](#)

Pubblicato il 21 Aprile 2012

Analisi dei contributi previdenziali da versare per l'attività di rivendita di tabacchi: la previdenza dell'imprenditore titolare, i contributi per i collaboratori stabili e per i collaboratori occasionali.

Rivendita tabacchi e aspetti previdenziali

PREMESSA

Il presente argomento analizza alcuni aspetti riguardanti la posizione fiscale e contributiva dei "collaboratori occasionali" del titolare della Rivendita Tabacchi, che spesso sono dei parenti dello stesso titolare, non rientranti nell'attività esercitata sotto forma di impresa familiare o di società.

Si tratta di "lavoratori meramente occasionali" che, per coadiuvare e sostituire, nelle temporanee assenze o impedimenti, il titolare nella gestione della rivendita, hanno l'obbligo di richiedere l'autorizzazione all'ufficio regionale dell'AAMS, per i quali sarebbe molto oneroso per il titolare, dal punto di vista fiscale e contributivo, inquadrarli come dipendenti, anche in considerazione del limitato volume d'affari dell'impresa.

2. COLLABORATORI DEL TITOLARE: COADIUTORI, ASSISTENTI E RAPPRESENTANTI.

Si premette che l'Organizzazione dei servizi di distribuzione e vendita dei generi di monopolio è disciplinata dalla legge n.1293 del 22.12.57.

Ai sensi dell'art.16, L. n.1293/57, la vendita al pubblico di generi di monopolio è effettuata a mezzo di rivendite o di patentini.

Ai sensi dell'art.28, L.1293/57, le rivendite devono essere gestite personalmente dagli assegnatari, i quali sono gli unici responsabili verso l'Amministrazione.

L'Amministrazione può consentire la presenza nella rivendita di persona di famiglia del rivenditore (Coadiutore), autorizzata a coadiuvarlo e sostituirlo nelle temporanee assenze o impedimenti.

Oltre al coadiutore può essere consentita nella rivendita la presenza di un secondo coadiutore, e di assistenti per il materiale servizio di vendita.

Pertanto:

- il titolare della rivendita di tabacchi ha l'obbligo di gestirla personalmente (la licenza tabacchi è una concessione governativa e per questo motivo, non può essere affidata a terzi);
- il titolare della rivendita di tabacchi può chiedere all'ufficio regionale dell'AAMS (Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato) di essere autorizzato ad avere la collaborazione di uno o al massimo due COADIUTORI e di uno o più ASSISTENTI.

Il coadiutore:

- deve essere necessariamente un parente del titolare (coniuge, figlio o altro parente del titolare entro il IV grado od affine entro il terzo grado). Quindi, possono essere nominati coadiutori i genitori, i nonni, i fratelli dei genitori, i figli, i nipoti e i pronipoti, i fratelli, i cugini, i suoceri, i cognati, i figli ed i nipoti dei figli di primo letto del coniuge, i figli dei cognati;
- deve essere in possesso degli stessi requisiti richiesti al titolare;
- deve aver frequentato il corso di abilitazione professionale;
- può sostituire il titolare in caso di sua assenza o impedimento e può anche succedergli nella gestione. L'attività di rivendita tabacchi è un'attività fiduciaria e l'AAMS ha l'interesse che l'attività venga continuata da persona di famiglia, che ha già dato prova di onestà, spirito di servizio e capacità;

- la nomina del coadiutore deve risultare da apposita licenza rilasciata dall'ufficio regionale dell'AAMS. La durata dell'autorizzazione coincide con quella del titolare per cui alla scadenza contrattuale della licenza deve farsi istanza per il rinnovo della licenza di coadiutore.

L'assistente:

- deve essere nominato dall' ufficio regionale dei Monopoli di Stato su istanza del titolare della tabaccheria;
- l'attività dell'assistente può svolgersi solo in presenza del titolare o del coadiutore;
- è un dipendente.

Il rappresentante:

- può essere il coadiutore, l'assistente o un estraneo, il quale agisce in nome e per conto del titolare;
- deve essere nominato nel caso in cui il titolare della tabaccheria debba assentarsi per periodi prolungati;

In base al dpr n.1074 del 14.10.58, di approvazione del Regolamento di esecuzione della Legge n.1293 del 22/12/1957, sulla organizzazione dei servizi di distribuzione e vendita dei generi di monopolio, ai sensi dell'art.63 (Gestione personale delle rivendite), le rivendite comunque assegnate, salvo le eccezioni di cui appresso, debbono essere gestite personalmente dagli assegnatari.

A tal fine si richiede che il rivenditore abbia la effettiva gestione finanziaria della rivendita, spieghi un diretto interessamento sul funzionamento di essa ed abbia la disponibilità in proprio nome, per regolare atto avente data certa, del locale o della porzione di locale occupato dalla rivendita. Il servizio di vendita al pubblico può essere affidato ad un coadiutore e ad uno o più assistenti ai sensi dell'art. 64.

Sono dispensati dall'obbligo della gestione personale:

- i grandi invalidi di guerra e categorie equiparate per legge provvisti di assegno di superinvalidità;
- i ciechi civili.

Quando il rivenditore è dispensato dall'obbligo della gestione personale, questa può essere esercitata dal coadiutore all'uopo autorizzato dall'Ispettorato compartimentale a gestire la rivendita in nome proprio, per conto del titolare.

Il coadiutore così autorizzato deve osservare la gestione personale e può, al pari del rivenditore, avvalersi di assistenti.

Ai sensi dell'art.64 del dpr 1074/58 (Coadiutore od assistente del rivenditore):

- il Coadiutore può essere il coniuge, il figlio o altra persona parente del rivenditore entro il quarto grado o affine entro il terzo grado;
- qualora l'entità del servizio lo richieda può essere permesso nella rivendita anche la presenza di assistenti per il servizio materiale di vendita;
- l'assistente, quando ne sia espressamente autorizzato, può sostituire il rivenditore durante le assenze dall'esercizio;
- il rivenditore risponde verso l'Amministrazione dell'operato del coadiutore e degli assistenti;
- il coadiutore e gli assistenti sono nominati dall'Ispettorato compartimentale.

Ai sensi dell'art.70 dpr 1074/58 (Rappresentanza temporanea dei rivenditori):

- il rivenditore tenuto all'osservanza della gestione personale può farsi rappresentare, sotto la sua responsabilità, nella gestione della rivendita nei seguenti casi: per comprovata malattia; per giustificati motivi di famiglia; per servizio militare; per un periodo annuale di congedo non superiore a venti giorni;
- il rappresentante deve essere designato dal rivenditore nella persona del coadiutore o di altro familiare e, solo in mancanza, può essere designato un estraneo;
- la rappresentanza è concessa dall'Ispettorato compartimentale per il tempo strettamente necessario, e per i titoli di cui ai numeri 1) e 2), essa non può eccedere il limite di due anni entro un novennio;

- il rappresentante esercita la rivendita in nome e per conto del rivenditore.

3. OBBLIGHI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI PER IL TITOLARE ED I COLLABORATORI DELLA RIVENDITA TABACCHI.

I contributi previdenziali sono finalizzati a coprire i trattamenti pensionistici, le indennità di maternità, i trattamenti di famiglia.

I contributi assistenziali sono finalizzati alla copertura sanitaria.

Hanno l'obbligo dell'assicurazione per la pensione (IVS), maternità e assistenza sanitaria:

- i titolari della ditta e contitolari che lavorano professionalmente nell'azienda;
- i familiari collaboratori (coniuge, figlio o altro parente del titolare entro il IV grado od affine entro il terzo grado: genitori, nonni, fratelli dei genitori, figli, nipoti e i pronipoti, i fratelli, i cugini, i suoceri, i cognati, i figli ed i nipoti dei figli di primo letto del coniuge, i figli dei cognati) che lavorano abitualmente e prevalentemente nell'impresa, purchè non siano già iscritti in quanto contitolari o dipendenti o apprendisti. Per i familiari non è richiesta espressamente la partecipazione manuale al lavoro, purchè esista la prevalenza e l'abitudine;
- i soci di Srl che svolgono l'attività con abitudine e prevalenza, semprechè si tratti di società organizzate prevalentemente con il lavoro dei soci e dei loro familiari.
- Nell'ipotesi di violazione di tale obbligo si applicano le sanzioni civili sui contributi dovuti per il periodo anteriore al trimestre nel quale sarà effettuata la denuncia.

L'abitudine presuppone il compimento di determinate attività in modo sistematico e ripetitivo, tesi al conseguimento del medesimo scopo (R.M. 550326 del 24.11.88).

L'occasionalità, dunque, può essere definita come una valutazione residuale, cioè, si ha quando non sussistono gli elementi che caratterizzano l'abitudine.

Il passaggio dall'occasionalità all'abitudine richiede la valutazione di un fatto nuovo sufficientemente rilevante, idoneo a qualificare il reddito rientrante in una delle categorie di redditi previsti dal TUIR, come redditi di capitale, o di arti e professioni, o di imprese commerciali, o di lavoratore dipendente, o diversi.

È opportuno richiamare la disposizione relativa alle attività agricole (art.74, 1^a c. D.Lgs. 276/2003 (Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro), secondo cui non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

È da dire che, nella generalità dei casi, per le prestazioni lavorative rese nell'ambito familiare non sussistono gli elementi previsti dalla legge per il lavoro subordinato, proprio in ragione dei vincoli di sangue tra le parti.

A tal fine, gli organi ispettivi in caso di contestazioni devono dimostrare:

- che vi è stata una vera e propria prestazione di lavoro e che questa è stata regolarmente retribuita;
- che si è trattato, a tutti gli effetti di legge, di lavoro subordinato, il che comporta la necessità dell'assoggettamento del genitore lavoratore dipendente al potere direttivo, gerarchico e disciplinare esercitato dal figlio datore di lavoro.

È opportuno ricordare che, secondo la concorde giurisprudenza, hanno invece un valore meramente sussidiario altri criteri quali:

- la necessità di osservare un preciso orario di lavoro;
- il pagamento della retribuzione a cadenza e con importi prestabiliti.

4. REQUISITI PER IL LAVORO SUBORDINATO.

Al fine di dare delle indicazioni in merito all'esercizio di un'attività economica, che comunque è disciplinata dalla legge (per quanto ci riguarda ai fini del presente lavoro sotto l'aspetto fiscale e previdenziale), è opportuno richiamare la disciplina del lavoro subordinato e occasionale.

In generale possiamo dire che ogni attività economica può essere svolta in forma di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, le quali hanno una distinta e diversa disciplina dal punto di vista civilistico, fiscale e previdenziale.

Lavoro autonomo: ai sensi dell'art.2222 c.c. (Contratto d'opera) è lavoratore autonomo occasionale chi:

- si obbliga a compiere un'opera od un servizio con lavoro prevalentemente proprio,
- senza vincolo di subordinazione,
- e senza alcun coordinamento con il committente;
- del tutto occasionale,
- senza i requisiti della professionalità e della prevalenza.

Le principali figure di lavoratori autonomi sono i commercianti e artigiani, imprenditori agricoli, professionisti.

Lavoro subordinato: ai sensi dell'art.2094 c.c. il prestatore di lavoro subordinato è chi:

- si obbliga
- mediante retribuzione
- a collaborare nell'impresa,
- prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale

- alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Elementi essenziali del rapporto di lavoro subordinato o dipendente, sono:

- la prestazione di lavoro, che può essere manuale o intellettuale;
- una retribuzione;
- la subordinazione del lavoratore al datore di lavoro che sussiste quando il lavoratore si obbliga a collaborare nell'impresa, prestando la propria attività alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Elementi essenziali del lavoro parasubordinato sono:

- collaborazione,
- coordinamento,
- continuità,
- natura prevalentemente personale della prestazione.

Nel lavoro subordinato, secondo la Cassazione, sent. N.9167 del 06.07.01 e n.2842 del 26.02.02, il requisito della subordinazione al potere direttivo del datore di lavoro viene ritenuto sempre meno significativo a causa dell'evoluzione sempre più professionale della prestazione, mentre diventa determinante, per riconoscere la subordinazione mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie.

Nel rapporto di lavoro conta l'effettiva prestazione.

Infatti, un rapporto di lavoro nato di natura subordinata può essere sostituito da uno di lavoro autonomo anche se resta identico il contenuto della prestazione lavorativa con specifico atto novativo.

Ciò che conta è che alla volontà delle parti di mutare il regime giuridico del rapporto di lavoro si accompagni un effettivo mutamento delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative che esclude il vincolo d'assoggettamento del lavoratore al datore di lavoro.

Per cui la qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato non dipende né dall'oggetto dell'attività di lavoro, né dalla qualità del datore di lavoro.

Secondo la giurisprudenza per la qualificazione del rapporto di lavoro, come autonomo o subordinato, non assume valore determinante il nomen che le parti hanno voluto dare al contratto e sono invece significative e determinanti le modalità di esecuzione del rapporto.

Pertanto, fermo restando che ogni attività economicamente rilevante potrebbe essere, indifferentemente, oggetto sia di rapporto di lavoro autonomo sia di rapporto di lavoro subordinato a seconda delle modalità di svolgimento, si può ritenere che gli organi di controllo debbono acquisire, nel caso concreto, gli elementi essenziali per accertare la vera natura della prestazione lavorativa.

L'accertamento della presenza o meno del vincolo di subordinazione deve essere verificata:

- non solo in senso tecnico funzionale di collaborazione in rapporto alla prestazione lavorativa desunta dal contratto;
- ma anche in quello di carattere personale che comporta l'assoggettamento del prestatore di lavoro al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

A tal fine, un ruolo determinante viene assunto:

- dalla volontà delle parti,
- e, dal concreto ed effettivo svolgimento del rapporto.

Secondo la Cassazione sentenza n.6284/87, ai fini della qualificazione di un rapporto come autonomo o subordinato non si può prescindere dalla preventiva ricerca della volontà delle parti; quando queste abbiano dichiarato di voler escludere l'elemento della subordinazione non è possibile, specie in casi caratterizzati dalla presenza di elementi compatibili con l'uno o con l'altro tipo di rapporto, pervenire a una diversa qualificazione, se non si dimostra che in concreto il detto elemento della subordinazione si sia, di fatto, realizzato nello svolgimento del rapporto medesimo.

La periodicità dell'erogazione del compenso e l'appartenenza del lavoratore all'organizzazione aziendale non sono requisiti esclusivi del lavoro subordinato e pertanto possono ben adattarsi anche al lavoro di

collaborazione coordinata e continuativa.

Secondo la Cassazione, sent. N.15001 del 21.11.2000, si ha lavoro subordinato qualora:

- le modalità concrete di svolgimento del rapporto siano caratterizzate dalla presenza di un vincolo di natura personale che assoggetti il prestatore di lavoro al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro;
- la subordinazione può essere poi rafforzata dalla presenza di ulteriori indici, aventi tuttavia natura meramente sussidiaria, quali l'assenza del rischio d'impresa, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la cadenza e la misura fissa della retribuzione.

La Corte di Cassazione con la sentenza n.447 del 16.01.2012, ha affermato il principio che per verificare l'eventuale esistenza del carattere di subordinazione nell'ambito di un rapporto di lavoro, deve sempre essere valutata:

- la specificità dell'incarico conferito al lavoratore
- e il modo della sua attuazione.

Secondo la Cassazione, l'esistenza di un vincolo di subordinazione va valutata dal giudice di merito, avuto riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, fermo restando che, ove l'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente valutabile a causa della peculiarità delle mansioni, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari, come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario predeterminato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, etc., che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione.

5. LAVORO OCCASIONALE (non da collaborazione e da collaborazione).

Il lavoratore autonomo occasionale, ai sensi dell'art.2222 c.c., si obbliga a compiere un'opera od un servizio:

- con lavoro prevalentemente proprio,
- senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente;
- del tutto occasionale, senza i requisiti della professionalità e della prevalenza.

Il "Collaboratore occasionale", ha le seguenti caratteristiche:

- non ha un orario di lavoro;
- è libero nelle modalità di effettuazione della prestazione.

Il lavoro occasionale "non da collaborazione", a differenza del "Collaboratore occasionale", ha le seguenti caratteristiche:

- è assente il coordinamento con l'attività del committente (es. il prestatore non si inserisce in una fase del ciclo produttivo o commerciale);
- manca l'inserimento funzionale nell'organizz/ione aziendale (il prestatore non dirige nessuno e spesso non ha neppure uno spazio fisico a lui dedicato in azienda);
- non vi è continuità delle prestazioni (svolge una prestazione a carattere episodico).

Pertanto, l'art.2222 c.c. citato, definisce la prestazione meramente occasionale, intesa come:

- la semplice collaborazione occasionale prestata in modo del tutto autonomo, sporadico e occasionale,
- attraverso una collaborazione che non si coordini con il lavoro del committente,

- da soggetti che abitualmente non svolgono attività di lavoro autonomo,
- senza inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale.

Tale prestazione non ha limiti di compenso, non è obbligatoria la stipula di un contratto la cui redazione però servirà a definire:

- l'oggetto della prestazione,
- il compenso,
- le modalità di svolgimento,
- il profilo giuridico dell'opera prestata.

5.1 Caratteristiche delle prestazioni occasionali.

Le prestazioni occasionali di lavoro autonomo, ai sensi dell'art. 61 del D. Lgs. 276/2003 e dell'art. 4 della legge n. 30, si hanno allorquando:

- i rapporti di durata complessiva non sono superiore, nell'anno solare, a trenta giorni con lo stesso committente;
- il compenso complessivo annuo che il prestatore percepisce dallo stesso committente non supera i 5.000 Euro.

La definizione del lavoratore occasionale viene ribadita anche nella Circolare 6 luglio 2004, n. 103.

La prestazione occasionale:

- è un tipo di collaborazione non subordinata per lavori meramente saltuari;
- proprio per la sua "limitata portata", la prestazione occasionale si distingue da quella di tipo accessorio, resa da particolari categorie di soggetti, e dall'attività di lavoro autonomo vero e

proprio, mancando un coordinamento ed una continuità nelle prestazioni. Per questo motivo, la collaborazione occasionale non è soggetta all'obbligo contributivo presso la gestione separata INPS;

- nell'ipotesi in cui la collaborazione occasionale perda i suoi requisiti (svolgimento dell'attività per periodi non superiori a 30 giorni per anno solare e compenso non superiore a € 5.000 per anno solare per ciascun committente), troveranno applicazione o il lavoro a progetto (se c'è l'elemento della coordinazione) oppure il lavoro autonomo (per più prestazioni abituali). In questi casi ci sarà l'obbligo di iscrizione alla gestione separata INPS e il pagamento dei relativi contributi.

Al contrario di quanto previsto per i contratti di lavoro occasionale di tipo accessorio, i contratti di lavoro occasionale possono essere applicati a qualsiasi tipologia di attività lavorativa.

6. CONCLUSIONI.

A parere dello scrivente, si può concludere che hanno l'obbligo dell'assicurazione per la pensione (IVS), maternità e assistenza sanitaria:

- i titolari della ditta e contitolari che lavorano professionalmente nell'azienda;
- i familiari collaboratori che lavorano in modo abituale e prevalente nell'impresa, purchè non siano già iscritti in quanto contitolari o dipendenti.

Pertanto, non sussiste l'obbligo in argomento quando:

- si tratta di lavoro meramente occasionale privo dei requisiti dell'abitudine e sistematicità;
- non sussistono fatti sufficientemente rilevanti idonei a qualificare il reddito prodotto in una delle categorie di redditi previsti dal TUIR, come redditi di capitale, o di arti e professioni, o di imprese commerciali, o di lavoratore dipendente, o diversi.

In tal senso, per assimilazione, si può richiamare la disposizione prevista per le attività agricole, di cui all'art.74, 1^a c. D.Lgs. 276/2003, secondo cui non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo

o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi.

Tutto questo anche in considerazione del fatto che nel caso di prestazioni lavorative rese nell'ambito familiare non sussistono affatto gli elementi essenziali che caratterizzano il lavoro subordinato, di cui all'art.2094 c.c.:

- obbligo di collaborare nell'impresa,
- mediante retribuzione,
- subordinazione del lavoratore al datore di lavoro, che sussiste quando il lavoratore si obbliga a collaborare nell'impresa, prestando la propria attività alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

È da dire che, anche in base ai principi affermati dalla giurisprudenza della Cassazione, sopra richiamata, non si ha lavoro subordinato qualora:

- le modalità concrete di svolgimento del rapporto NON siano caratterizzate dalla presenza di un vincolo di natura personale che assoggetti il prestatore di lavoro al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro (subordinazione);
- non sussistono ulteriori indici, quali la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la cadenza e la misura fissa della retribuzione, etc..

Inoltre, per il caso prospettato, secondo le disposizioni previste dall'art.2222 c.c. citato, non sussistono i requisiti per il lavoro occasionale, in quanto, invece:

- non si ha collaborazione prestata in modo del tutto autonomo;
- si tratta di una collaborazione che si coordina con il lavoro del titolare della rivendita;
- il soggetto che svolge l'attività occasionalmente si inserisce funzionalmente nell'organizzazione aziendale;

- non vi è continuità delle prestazioni, svolgendo una prestazione a carattere episodico per temporanee assenze o impedimenti del titolare.

Invece, per i coadiutori ed assistenti (persone di famiglia del rivenditore), i quali possono coadiuvarlo e sostituirlo nelle temporanee assenze o impedimenti, l'art.28 della L.1293/57, prevede l'obbligo di richiedere l'autorizzazione all'ufficio regionale dell'AAMS competente, in quanto per legge le vendite devono essere gestite personalmente dagli assegnatari, che sono gli unici responsabili verso l'amministrazione.

21 aprile 2012

Antonino Pernice