

Le forme atipiche di lavoro autonomo



Sommario

| | |
|--|----|
| INTRODUZIONE | 4 |
| LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE | 4 |
| LEGGI E PRASSI | 4 |
| DISCIPLINA GENERALE | 4 |
| Premessa | 4 |
| Evoluzione normativa | 5 |
| Le collaborazioni oggi | 5 |
| Le esclusioni | 7 |
| Le collaborazioni ex art. 409 c.p.c. | 8 |
| La stabilizzazione delle collaborazioni | 8 |
| DISCIPLINA PREVIDENZIALE | 8 |
| DISCIPLINA ASSISTENZIALE INAIL | 9 |
| DISCIPLINA FISCALE | 10 |
| ADEMPIMENTI | 10 |
| Comunicazione preventiva al centro per l'impiego | 10 |
| Libro Unico | 10 |
| Certificazione dei contratti | 10 |
| Compilazione modello F24 | 10 |
| Certificazione Unica | 11 |
| UniEmens | 11 |
| Nuovo Tipo Rapporto UNIEMENS committenti | 11 |
| RIASSUMENDO | 12 |
| LE ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO | 16 |
| LEGGI E PRASSI | 16 |
| DISCIPLINA GENERALE | 16 |
| Premessa | 16 |
| Ambito di applicazione | 16 |
| Le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro ante Jobs Act | 17 |
| Le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro post Jobs Act | 18 |
| DISCIPLINA PREVIDENZIALE | 18 |
| DISCIPLINA ASSISTENZIALE INAIL | 19 |
| DISCIPLINA FISCALE | 19 |
| ADEMPIMENTI | 20 |
| Comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego | 20 |
| Libro Unico | 20 |
| Certificazione dei contratti | 20 |
| Compilazione modello F24 | 20 |

| | |
|---|----|
| Certificazione Unica | 21 |
| UniEmens | 21 |
| RIASSUMENDO..... | 21 |
| LE COLLABORAZIONI A PROGETTO | 23 |
| LEGGI E PRASSI..... | 23 |
| LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI | 24 |
| LEGGI E PRASSI..... | 24 |
| LE PRESTAZIONI DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE | 25 |
| LEGGI E PRASSI..... | 25 |
| DISCIPLINA GENERALE..... | 25 |
| DISCIPLINA PREVIDENZIALE..... | 25 |
| DISCIPLINA ASSISTENZIALE INAIL..... | 27 |
| DISCIPLINA FISCALE..... | 27 |
| ADEMPIMENTI..... | 27 |
| Certificazione Unica | 27 |
| Compilazione modello F24 | 27 |
| RIASSUMENDO..... | 28 |
| IL LAVORO ACCESSORIO | 30 |
| LEGGI E PRASSI..... | 30 |
| DISCIPLINA GENERALE..... | 30 |
| Premessa | 30 |
| L'evoluzione normativa del contratto | 30 |
| Ambito di applicazione | 31 |
| Limiti | 31 |
| Procedura di acquisto, attivazione, utilizzo e incasso dei voucher | 32 |
| Modalità di acquisto | 32 |
| Pagamento acquisto voucher ed attivazioni | 32 |
| Utilizzo | 33 |
| Incasso | 33 |
| DISCIPLINA PREVIDENZIALE..... | 33 |
| DISCIPLINA ASSISTENZIALE INAIL..... | 34 |
| DISCIPLINA FISCALE..... | 34 |
| ADEMPIMENTI..... | 34 |
| Acquisto dei voucher | 34 |
| Attivazione dei voucher | 34 |
| RIASSUMENDO..... | 34 |

INTRODUZIONE

Perché questa guida?

Come ormai assodato, a seguito dell'entrata in vigore di tutto quel corposo pacchetto normativo riassumibile con il termine *"Jobs Act"*, il mondo del lavoro è stato travolto da numerosi cambiamenti e novità.

Uno degli ambiti maggiormente coinvolti, è stato proprio quello del lavoro autonomo, in quelle sue particolari fattispecie definibili *"atipiche"*.

Viste le premesse, una guida sul lavoro autonomo atipico può rappresentare un valido strumento di aiuto nel lavoro di tutti i giorni e può divenire anche lo spunto per capire se certe scelte siano correttamente applicate o se, invece, si stiano spingendo oltre i confini delle legalità vigenti.

La guida, inoltre, può essere uno strumento utile ad orientare gli operatori del settore nel consueto e quotidiano ginepraio normativo ricco di leggi, decreti, circolari e provvedimenti, spesso sfornati a ritmi incessanti.

Ecco, quindi, la necessità di rispondere alla complessità delle tematiche con uno strumento quanto più semplice possibile.

LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

LEGGI E PRASSI

- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - art. 2, art. 52 e art. 54
- D.Lgs. 10 settembre 2015, n. 276 - art. da 61 a 69-bis
- Art. 409 codice procedura civile
- Ministero del Lavoro, circolare 1^o febbraio 2016, n. 3
- Ministero del Lavoro, interpello 15 dicembre 2015, n. 27
- Ministero del Lavoro, interpello 20 gennaio 2016, n. 5
- Ministero del Lavoro, interpello 27 gennaio 2016, n. 6

DISCIPLINA GENERALE

Premessa

Negli ultimi anni la normativa sulle collaborazioni ha subito certamente delle evoluzioni che ne hanno sempre più compromesso una possibile – e corretta – attuazione e gestione, fino ad arrivare, con la definitiva pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81, all'ennesimo intervento in materia.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 (25 giugno 2015), c.d. *"Codice dei Contratti"*, la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative è stata suddivisa tra l'art. 2 e gli articoli 52 e 54 dello stesso provvedimento, arrivando sino a dichiarare espressamente abrogate le previsioni di cui agli artt. da 61 a 69-*bis* del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (Riforma Biagi) e di tutte le successive modificazioni relative alle collaborazioni riconducibili ad uno o più progetti specifici

determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore, salvo i contratti già in essere al 25 giugno 2015 fino alla loro naturale scadenza.

Ciò, tuttavia, non ha eliminato la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa in forma autonoma, tant'è che l'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede espressamente che resta salvo il disposto dell'art. 409 codice procedura civile.

Evoluzione normativa

Sembra utile, in questa sede, offrire una breve panoramica di carattere storico in tema di contratti di collaborazione coordinata e continuativa ripercorrendo, con un breve excursus, la normativa che ci ha accompagnati fino a poco tempo fa.

In estrema sintesi:

- la fattispecie contrattuale delle collaborazioni coordinate e continuative balzava agli onori delle cronache quando, per effetto dell'art. 1 della Legge 11 agosto 1973, n. 533 tali collaborazioni venivano rubricate al n. 3) dell'art. 409 del codice di procedura civile per effetto del quale erano degne di tutela le controversie legate ai *"... rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalente e personale, anche se non di carattere subordinato"*. L'art. 409 c.p.c. così strutturato permetteva di offrire una tutela giuridica a quei contratti che, addentrandosi sempre più in una zona di "grigio" normativo, non potevano essere difesi né dalla normativa attinente al lavoro subordinato, né da quella relativa al vero e proprio lavoro autonomo;
- l'INPS, a seguito dell'introduzione della Legge 335/1995 (meglio conosciuta come Riforma Dini), istituiva la Gestione Separata ed imponeva a questi contratti una obbligatoria copertura contributiva e previdenziale;
- con la cosiddetta Riforma Biagi (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) il legislatore tentava, finalmente, di stabilire una possibile regolamentazione introducendo, inoltre, l'ulteriore fattispecie dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto. Da allora in poi tutti gli operatori del settore giuslavoristico si sono confrontati con una principale e duplice tipologia di collaborazioni: i contratti di co.co.co (collaborazioni coordinate e continuative) e le co.co.pro. (collaborazioni coordinate a progetto);
- la giurisprudenza prima, tramite molteplici sentenze, e la cosiddetta Riforma Fornero poi (L. 92/2012) - visto l'uso talvolta distorto che veniva fatto di questo strumento contrattuale, come soluzione ad una affannosa necessità di flessibilità da parte delle aziende che richiedevano un contratto facile da gestire, con pochi oneri e di facile risoluzione - hanno apportato il massimo deterrente con lo scopo di disincentivare l'uso distorto dei contratti di collaborazione. Senza tralasciare l'opera di erosione apportata dalle organizzazioni sociali, costanti detratrici di questi contratti;
- oggi, con il recente D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il colpo di grazia.

Le collaborazioni oggi

Il punto di partenza è l'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 che recita testualmente:

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

- a) *alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;*
- b) *alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;*
- c) *alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;*
- d) *alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'art. 90 della Legge 27 dicembre 2002, n. 289.*

3. *Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.*

4. *Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.*

La normativa sembra estremamente chiara.

Salvo le esclusioni elencate dallo stesso testo normativo, **a decorre dal 1° gennaio 2016** si dovrà obbligatoriamente applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione:

1. **le cui caratteristiche si concretizzino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative;**
2. **e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

Quindi, qualora il rapporto di lavoro oggetto di un contratto di collaborazione presenti **entrambi** i requisiti sopra indicati (c.d. **etero-organizzazione**) sarà automaticamente convertito nella fattispecie di lavoro subordinato.

Il Ministero del Lavoro con **circolare n. 3 del 1° febbraio 2016** è intervenuto fornendo i doverosi chiarimenti operativi circa il campo di applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. In particolare:

- viene confermato che i due requisiti suddetti devono sussistere **contestualmente** per dare luogo all'applicazione dell'art. 2 comma 1 D.Lgs. 81/2015;
- viene precisato che per "prestazioni di lavoro esclusivamente personali", si intendono le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti;
- inoltre, le prestazioni devono essere "continuative", ossia ripetersi in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità e, come già indicato, organizzate dal committente quantomeno con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro".

Il Legislatore, è opportuno precisarlo, in caso di collaborazioni "non genuine" non ha in alcun modo individuato la tipologia di contratto dipendente da applicare (se ad esempio a carattere determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale ecc.), lasciando quindi una certa libertà alla giurisprudenza che dovrà rifarsi, molto probabilmente, più alla sostanza che alla forma della prestazione.

Il Ministero del Lavoro, nel fornire indicazioni operative al personale ispettivo, ha ritenuto che la formulazione utilizzata dal legislatore, di per sé generica, lasci intendere **l'applicazione di**

qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad es.: trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi, ecc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato. In altri termini, ribadisce il Ministero nella circolare, il legislatore, rispetto alle fattispecie indicate dall'art. 2, comma 1, in esame, ha inteso far derivare le medesime conseguenze legate ad una riqualificazione del rapporto, semplificando di fatto l'attività del personale ispettivo che, in tali ipotesi, **potrà limitarsi ad accertare la sussistenza di una etero-organizzazione**. Pertanto, precisa la circolare n. 3/2016, **l'applicazione della disposizione comporterà altresì l'irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazioni di assunzione e dichiarazione di assunzione)** i cui obblighi, del resto, attengono anch'essi alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Le esclusioni

L'art. 2 comma 2 del D.Lgs. 81/2015 offre un elenco delle eccezioni per le quali risulta possibile stipulare un contratto di collaborazione (ancorché non a progetto).

Restano quindi **escluse dall'applicazione** della disciplina del lavoro subordinato:

- a) *le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;*
- b) *le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;*
- c) *le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;*
- d) *le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche riconducibili agli specifici requisiti di affiliazione.*

Qui vogliamo richiamare l'attenzione su alcuni aspetti:

- sulle **collaborazioni oggetto di accordi sindacali** ex lett. a), l'esclusione opera in relazione alle sole collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata all'esito della valutazione comparativa di determinati indici (interpello n. 27/2015);
- sulle collaborazioni ex lett. b) prestate **nell'esercizio di professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, si segnala la scomparsa della previsione relativa a possibili iscrizioni in ruoli, elenchi e registri;
- tra gli esclusi il legislatore non ha ricompreso i **pensionati**, che pertanto non godono più della "protezione" legale.

Altresì, in relazione a talune specifiche fattispecie elencate dal comma 2 della disposizione in esame, il Ministero del Lavoro ha fornito i seguenti chiarimenti, cui si fa rinvio:

- in merito ai rapporti di collaborazione degli intermediari assicurativi, **interpello n. 5/2016**;
- relativamente alle discipline sportive associate ed enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, **interpello n. 6/2016**.

Inoltre, con il preciso obiettivo di "blindare" gli effetti presuntivi della subordinazione, il comma 3 dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 prevede che *"le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1"*.

Pertanto risulterà possibile, grazie alla **certificazione**, sigillare l'assenza dei requisiti utili per riportare il contratto di collaborazione a quello subordinato, offrendo così la possibilità di stipulare contratti di collaborazione con le caratteristiche del coordinamento e della continuità.

Le collaborazioni ex art. 409 c.p.c.

Infine l'art. 52 comma 2 del D.Lgs. 2015 prevede che *"Resta salvo quanto disposto dall'art. 409 del codice di procedura civile"*.

Che si possa formalmente parlare di un vero ritorno al passato forse può sembrare esagerato ma ecco che, ad oggi, le uniche collaborazioni superstiti sono proprio e solo quelle riconducibili alla disciplina del citato art. 409 c.p.c. (vd. fac-simile di contratto).

La stabilizzazione delle collaborazioni

Il legislatore all'art. 54 del D.Lgs. 81/2015 ha introdotto una procedura con lo scopo *"di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo"*.

Le stabilizzazioni destinarie della nuova disciplina sono solo ed esclusivamente quelle attivate **dal 1° gennaio 2016** in poi.

I destinatari della qui esaminata stabilizzazione risultano essere:

- **i soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa;**
- **i soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto;**
- **i soggetti titolari di partita IVA con cui si siano intrattenuti rapporti di lavoro autonomo.**

Il comma 2 dell'art. 54 D.Lgs. 81/2015 così prosegue: *"L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni ex co. 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, salvi illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione."*

I datori di lavoro potranno godere di uno "scudo" a difesa di ogni possibile illecito o di ogni eventuale rivendicazione da parte dell'ex collaboratore a condizione che:

- a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, **atti di conciliazione** in una delle sedi ex art. 2113, co. 4, codice civile o avanti alle commissioni di certificazione;
- b) nei **12 mesi successivi** alle assunzioni a tempo indeterminato, i **datori non recedano dal rapporto, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.**

Tale procedura non inficia la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo biennale previsto dall'art. 1, comma 178, Legge n. 208/2015.

DISCIPLINA PREVIDENZIALE

I collaboratori coordinati e continuativi devono iscriversi obbligatoriamente alla **Gestione Separata** di cui all'art. 2, comma 26 e ss., L. n. 335/1995, istituita presso l'INPS. L'obbligo di iscrizione riguarda tutti i collaboratori, anche pensionati, iscritti o meno ad altre forme di previdenza e sorge al momento dell'instaurazione del primo rapporto di collaborazione, rimanendo l'iscrizione valida per i successivi rapporti ancorché stipulati con diversi committenti.

La contribuzione dovuta per gli iscritti alla Gestione Separata è differenziata tra:

- soggetti che svolgono l'attività in via esclusiva;
- soggetti iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria;

Quanto sopra premesso, le aliquote dovute per la contribuzione alla Gestione Separata per l'anno 2016 sono complessivamente fissate come segue:

| SOGGETTI | Aliquota ordinaria IVS | Aliquota aggiuntiva | Aliquota totale |
|--------------------------|---------------------------|---------------------|-----------------|
| Soggetti non iscritti ad | 31% | 0,72% | 31,72% |

| | | | |
|--|-----|----|--------|
| altra cassa di previdenza obbligatoria | | | |
| Liberi professionisti non iscritti ad altra cassa di previdenza obbligatoria | 27% | 0% | 27,72% |
| Soggetti percettori di pensioni o altra tutela pensionistica obbligatoria o altra cassa di previdenza obbligatoria | 24% | 0% | 24% |

Attenzione: Massimale - Per l'anno 2016 il massimale di reddito previsto dall'art. 2, comma 18, della Legge 335/95, è pari a € 100.324,00. Pertanto, le aliquote si applicano fino al raggiungimento del citato massimale.

Come è noto, la ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente è stabilita nella misura rispettivamente di un terzo (1/3) e due terzi (2/3).

L'obbligo di versamento compete tuttavia al committente anche per la quota a carico del lavoratore, che viene pertanto trattenuta in busta paga all'atto della corresponsione del compenso.

Ai fini di una corretta applicazione dell'aliquota, il committente deve inoltre acquisire dal lavoratore apposita dichiarazione sulla sua situazione contributiva (eventuale titolarità di pensioni o di ulteriori rapporti assicurativi).

Il versamento va effettuato con mod. F24 e il termine di scadenza è il giorno 16 del mese successivo a quello di pagamento del compenso, in armonia con le disposizioni previste dai D.Lgs. 241/97 e 422/98 in materia di riscossione unificata.

I collaboratori coordinati e continuativi (ad esclusione dei collaboratori pensionati o iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria per i quali non sussiste l'obbligo di versamento dell'aliquota aggiuntiva) hanno diritto a percepire:

- l'indennità di maternità e paternità;
- l'indennità per congedo parentale;
- l'assegno per il nucleo familiare;
- l'indennità per malattia;
- l'indennità per degenza ospedaliera.
- l'indennità DIS-COLL.

DISCIPLINA ASSISTENZIALE INAIL

I collaboratori coordinati e continuativi che svolgono attività protette ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965 devono essere assicurati all'INAIL.

Restano escluse dall'assoggettamento all'assicurazione obbligatoria:

- le collaborazioni rese in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche, i cui compensi siano inquadrati dal punto di vista fiscale nei "redditi diversi";
- le prestazioni rese da professionisti iscritti agli albi nell'ambito della professione esercitata;

- le attività di lavoro autonomo occasionale vero e proprio, nelle quali non si riscontra un coordinamento ed una continuità nelle prestazioni (INAIL circ. n. 32/2000 e nota 19 marzo 2003);
- le attività svolte dagli incaricati alle vendite (ML nota n. 2018/2005).

Le uniche particolarità riguardano la determinazione della base imponibile del premio e il versamento dello stesso:

- il premio INAIL è ripartito nella misura di 1/3 a carico del collaboratore e di 2/3 a carico del committente;
- l'obbligo del versamento del premio è in ogni caso a carico del committente;
- tale premio è calcolato, in base al tasso applicabile all'attività svolta dal lavoratore, sui compensi effettivamente percepiti.

DISCIPLINA FISCALE

I redditi percepiti per collaborazioni coordinate e continuative seguono il regime fiscale dei redditi assimilati a lavoro dipendente ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. *c-bis*) del TUIR, e in quanto tali, trovano applicazione tutti gli istituti tipici del rapporto di lavoro dipendente, quali ad es. le diverse norme di definizione della base imponibile (art. 51 del TUIR – ex art. 48), il principio di cassa allargato, ecc.

ADEMPIMENTI

Comunicazione preventiva al centro per l'impiego

L'instaurazione di un rapporto di co.co.co. deve essere comunicata ai servizi per l'impiego entro il giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro.

Libro Unico

I collaboratori devono essere registrati nel Libro Unico del lavoro. Le modalità di registrazione sono simili a quelle previste per i lavoratori dipendenti salvo per quanto riguarda il registro presenza. Difatti risulta sufficiente solo un'annotazione libera delle assenze delle quali il collaboratore sia a conoscenza.

Certificazione dei contratti

È prevista dall'art. 75 del D.Lgs. n. 276/2003 la possibilità di certificare il contratto di collaborazione attraverso la procedura di certificazione a garanzia che non esistono i presupposti per incorrere in fenomeni di elusione delle disposizioni di legge e dei CCNL applicabili.

Compilazione modello F24

Il versamento va effettuato con mod. F24 entro il giorno 16 del mese successivo a quello di pagamento del compenso. Seguono le modalità di compilazione:

SEZIONE ERARIO - IMPOSTE

| | |
|--|--------------------------------|
| CODICE TRIBUTO | 1040 |
| RATEAZIONE/REGIONE/PROV/ MESE RIF | mese di riferimento, ad es. 03 |

| | |
|----------------------------|--|
| ANNO DI RIFERIMENTO | anno d'imposta per cui si effettua il pagamento, ad es. 2016 |
|----------------------------|--|

SEZIONE INPS - CONTRIBUTI

| | |
|---|--|
| CODICE SEDE | codice della sede INPS competente in base all'ubicazione della sede/filiale del committente che effettua i versamenti contributivi |
| CAUSALE CONTRIBUTO | C10 = Contributi dovuti per soggetti titolari di pensione (diretta o indiretta) e/o di ulteriori contemporanei rapporti assicurativi CXX = Contributi dovuti per soggetti non titolari di pensione (diretta o indiretta), e non titolari di ulteriori contemporanei rapporti assicurativi |
| MARTICOLA INPS / FILIALE AZIENDA | contributi correnti: filiale azienda nella forma CAP (5 caratteri numerici), comune (nei restanti 12 caratteri del campo), ad es. 00142 Roma |
| PERIODO DI RIFERIMENTO | periodo di riferimento "da": <ul style="list-style-type: none"> o contributi correnti: mese ed anno di erogazione del compenso, espresso nella forma "mmaaaa", es. 032016 periodo di riferimento "a": <ul style="list-style-type: none"> o contributi correnti: nessun dato |

Certificazione Unica

I committenti – in qualità di sostituti d'imposta - entro il 28 febbraio di ogni anno (29 se anno bisestile) devono consegnare ai collaboratori la Certificazione Unica Semplificata (denominata C.U.) al fine di attestare i compensi loro corrisposti e le ritenute fiscali e previdenziali operate nel periodo di imposta relativo all'anno.

Entro il 7 marzo di ogni anno, poi, i committenti provvedono ad inviare in via telematica all'Agenzia delle Entrate la Certificazione Unica Ordinaria nella quale sono indicati i compensi corrisposti ai collaboratori e le ritenute fiscali e previdenziali operate nell'anno precedente.

UniEmens

A partire dalle retribuzioni del mese di gennaio 2005, i committenti sono tenuti all'inoltro dei dati mensilizzati. L'invio deve avvenire entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di pagamento dei compensi.

Nuovo Tipo Rapporto UNIEMENS committenti

L'art. 52 del D.Lgs. 81/2015 ha previsto il superamento del contratto a progetto, abrogando quanto disposto dagli art. 61 a 69-bis del D.Lgs. 276/2003. Al fine di individuare le tipologie dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dal 1° luglio 2015, nell'ambito del flusso UniEmens è stato individuato un nuovo codice "Tipo Rapporto" con le seguenti caratteristiche:

- Tipo rapporto: **18**
- Descrizione: "Collaborazioni Coordinate e Continuative - D.Lgs. n. 81/2015 art. 52 (Job Act)".

RIASSUMENDO

| | |
|--|--|
| Fattispecie di collaborazioni genuine | <ul style="list-style-type: none"> • collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 c.p.c. se NON sussistono congiuntamente i seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> ○ personalità della prestazione ○ continuità della prestazione ○ organizzazione della prestazione da parte del committente (c.d. etero-direzione o etero-organizzazione) ○ la prestazione sia vincolata nei tempi di esecuzione ○ la prestazione sia vincolata ad un luogo di lavoro |
| | <ul style="list-style-type: none"> • collaborazioni coordinate e continuative certificate dalle Commissioni di cui all'art. 76 D.Lgs. 276/2003 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • collaborazioni oggetto di accordi sindacali • collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali • attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni • collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche riconducibili agli specifici requisiti di affiliazione |
| Disciplina previdenziale | <ul style="list-style-type: none"> • iscrizione alla Gestione Separata INPS • onere contributivo ripartito tra collaboratore (1/3) e committente (2/3) |
| Disciplina assistenziale INAIL | <ul style="list-style-type: none"> • assicurazione INAIL • premio INAIL ripartito tra collaboratore (1/3) e committente (2/3) |
| Disciplina fiscale | <ul style="list-style-type: none"> • Redditi assimilati a lavoro dipendente |

BOZZA DI CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDIANTA E CONTINUATIVA

Con la presente scrittura privata, redatta in duplice copia, a valere a tutti gli effetti di legge tra:

La ditta _____, di seguito denominata "committente", con sede legale in _____ prov. (___); partita I.V.A. _____, iscritta al registro delle imprese del comune di _____ (___), con numero _____, nella persona del legale rappresentante sig. _____, nato a _____ (___) il ___/___/___, C.F. _____, esercente l'attività _____ di _____;

e

Il sig. _____, di seguito denominato "collaboratore", nato a _____ (___)
il ___ / ___ / ___, domiciliato a _____ (___) in via _____ n. _____, C.F.
_____;

premess

- che la ditta committente svolge l'attività di _____, per la quale intende avvalersi dell'apporto del lavoro del collaboratore sulla sede di _____;
- che a sua volta il collaboratore si è reso disponibile a fornire la propria opera lavorativa;
- che è esclusivo interesse delle parti stipulare un contratto contenente gli elementi specifici della collaborazione coordinata e continuativa;
- che la committente non richiede al collaboratore l'esclusività della sua prestazione;
- (*facoltativo*) che le parti riconoscono e intendono applicare: il protocollo d'intesa sottoscritto in data fra _____ e _____; oppure l'accordo sindacale del _____; oppure il contratto collettivo stipulato in data _____ tra _____ e _____
- (*facoltativo*) che è intenzione delle parti avvalersi della certificazione del presente contratto secondo la disciplina e le modalità stabilite dall'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

tutto ciò premesso e convenuto fra le parti;

si stipula quanto segue:

1. La premessa che precede fa parte integrante ed essenziale del presente atto e ne costituisce il primo patto.
2. Il collaboratore si obbliga ad effettuare la propria prestazione in piena autonomia organizzativa e operativa, salvo il necessario coordinamento generale e programmatico esercitato dalla committente; pertanto tale attività lavorativa sarà svolta a titolo di collaborazione coordinata e continuativa, senza vincolo di subordinazione, con lavoro proprio e con l'utilizzo di mezzi organizzati messi a disposizione dalla committente, nel quadro di un rapporto unitario e continuativo.
3. Oltre al corrispettivo pattuito la ditta committente si impegna a versare quanto stabilito dalle norme vigenti (le ritenute previdenziali e ritenute assicurative contro gli infortuni, nonché le ritenute fiscali).
4. Il collaboratore dovrà svolgere a favore della committente le seguenti prestazioni:

5. Il collaboratore potrà inoltre svolgere ulteriori prestazioni, le quali dovranno essere concordate per iscritto tra le parti con riguardo all'oggetto della prestazione e al compenso spettante.

6. Il collaboratore nello svolgimento del proprio incarico dovrà usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse della committente.

L'impossibilità ad eseguire la prestazione dovrà essere comunicata dal collaboratore alla committente immediatamente; *oppure* ove non possibile entro le ore _____.

7. La presente collaborazione avrà durata di giorni / settimana / mese / anno _____ a decorrere dal _____ fino al _____ escludendo ogni tacita proroga. La committente comunicherà in forma scritta al collaboratore, almeno _____ giorni prima della scadenza, la volontà di rinnovare il contratto o di proporre un nuovo accordo di collaborazione.

Le parti contraenti potranno comunque risolvere anticipatamente la presente collaborazione con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata a. r., con un periodo di preavviso di 30 giorni nel caso che il contratto preveda una durata minima di 12 mesi. *Nel caso in cui la durata del contratto fosse inferiore ai 12 mesi, il periodo di preavviso potrà essere proporzionalmente ridotto.*

In mancanza del preavviso la parte recedente sarà obbligata a corrispondere all'altra una indennità risarcitoria. Tale indennità sarà costituita da una somma pari a 1/12 (un dodicesimo) del compenso pattuito al successivo punto 8, *o un importo proporzionalmente ridotto in caso di preavviso inferiore ai 30 giorni.*

8. Per tale incarico la committente corrisponderà al collaboratore il seguente corrispettivo annuo lordo:

_____.

9. Il pagamento del corrispettivo avverrà con le seguenti modalità:

(se la durata del contratto è superiore al mese, si possono prevedere degli acconti mensili di uguale entità, e pari ai mesi di durata del contratto, o commisurati allo stato di avanzamento della prestazione).

10. In aggiunta all'importo del compenso come sopra definito, al collaboratore potranno essere riconosciuti unicamente i rimborsi a piè di lista delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute a fronte di trasferte dallo stesso effettuate al di fuori del territorio comunale in cui è ubicata la sede di lavoro di cui sopra, purché strettamente afferenti al rapporto di collaborazione e nei limiti previsti nella normativa e nella prassi esistente all'interno della Società, che il collaboratore dichiara di ben conoscere ed accettare. Le richieste di tali rimborsi dovranno essere regolarmente documentate con gli originali delle fatture, ricevute, ecc. che verranno acquisiti

dagli uffici della committente; Il collaboratore s'impegna ad effettuare tali pagamenti per mezzo di strumenti che permettano di individuare il beneficiario degli stessi (assegni non trasferibili, trasferimenti bancari, ecc.), evitando, per quanto possibile, i pagamenti per contanti; nel caso il collaboratore, previa autorizzazione della committente, utilizzi la propria autovettura, per viaggi legati all'incarico, la committente provvederà a rimborsare i chilometri percorsi in maniera forfetaria con una tariffa concordata tra le parti e che non dovrà superare in alcun modo le tabelle Aci annuali.

11. In ogni caso di cessazione del presente contratto, il collaboratore avrà diritto ai corrispettivi maturati per l'attività prestata, salvo quanto previsto al punto 7.
12. *(facoltativo e testo variabile)*

In caso di infortunio sul lavoro, le parti convengono quanto segue:

- per il giorno dell'infortunio e per i tre giorni successivi verrà comunque corrisposto il compenso convenuto senza decurtazione alcuna;
- per i giorni successivi interverrà economicamente soltanto l'istituto INAIL, al quale l'azienda provvederà ad assicurare il collaboratore dal giorno di inizio della sua collaborazione, sino a guarigione; sino al giorno di chiusura dell'infortunio il contratto di collaborazione si riterrà sospeso, restando confermata la data di scadenza del contratto stesso così come definita al punto 7.

Il collaboratore si impegna a comunicare immediatamente alla committente il verificarsi di un evento di infortunio sul lavoro, visti gli adempimenti ai quali è tenuto per legge il committente.

In caso di impossibilità ad effettuare la propria prestazione causa intervenuta malattia, le parti concordano che per i primi 15 giorni di assenza non verranno effettuate decurtazioni dal compenso pattuito; per la parte di assenza eccedente i 15 giorni durante la validità del contratto e fino a 45 giorni, nell'arco di 360 giorni di calendario, il medesimo contratto si considererà sospeso; assenze ulteriori potranno determinare ad iniziativa di una delle parti la risoluzione con effetto dal giorno di ricevimento della relativa comunicazione mediante raccomandata.

In caso di intervenuto stato di gravidanza durante la vigenza del contratto, la parti concordano che la collaboratrice potrà assentarsi per massimo 5 mesi senza oneri diretti per il committente. La scadenza del contratto pattuita all'art.7 verrà prorogata per un periodo equivalente a quello utilizzato dalla collaboratrice durante tale sua assenza purché rimangano in essere le condizioni e le motivazioni che hanno determinato la stipula del contratto stesso. In presenza di famigliari a carico il collaboratore provvederà autonomamente ad inoltrare all'INPS l'eventuale domanda di assegno nucleo familiare.

13. La ditta committente dichiara di essere in regola con gli tutti gli obblighi e adempimenti del D.Lgs. 81/2008,
14. Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa potrà essere interrotto anticipatamente da entrambe le parti, in caso di inadempienze contrattuali, le quali avranno come conseguenza il recesso immediato. La parte che ha ricevuto la disdetta potrà, se lo ritiene opportuno, far pervenire le proprie osservazioni e contestazioni entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione di risoluzione.

Il contratto si risolverà di diritto, senza obbligo di preavviso, nelle seguenti circostanze:

- inoperosità del collaboratore protratta per 30 giorni e non giustificata da malattia, infortunio o gravidanza;
- violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 18 del presente contratto;
- palese inadeguatezza del collaboratore al compito assegnatogli;
- cessazione dell'attività del committente.

15. *Le parti contraenti si impegnano reciprocamente a stipulare una idonea polizza assicurativa a tutela del collaboratore a copertura dei seguenti rischi:*
 - *responsabilità civile verso terzi, ivi comprese le spese legali e i danni patrimoniali eventualmente arrecati alla ditta committente;*
 - *tutela giudiziaria se il rischio è connesso con l'attività svolta dal collaboratore.*

16. Il presente contratto è disciplinato secondo le previsioni di cui all'art. 409 e seg. del codice di procedura civile.
17. Le parti, per quanto non espressamente previsto nella presente scrittura si richiamano alle norme del titolo III del codice civile (art. 2222 e segg.) relativo al lavoro autonomo, ed alle successive modificazioni ed integrazioni. Il rapporto di cui al presente contratto si sostanzia in una collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 50 comma 1 lett. c) *bis* del DPR n.917/86. Il collaboratore dichiara di provvedere tempestivamente all'iscrizione alla gestione previdenziale separata presso l'INPS e di essere/non essere iscritto ad altra gestione previdenziale obbligatoria per legge.

Il committente rilascia entro i termini previsti la relativa certificazione annuale.

All'atto dell'erogazione dei compensi la committente opererà le ritenute fiscali (IRPEF ed addizionali), previdenziali (INPS) e assicurative (INAIL) come da disposizioni di legge vigenti.

18. Il compenso costituente il corrispettivo delle prestazioni rese dal collaboratore è escluso dall'applicazione dell'imposta sul valore aggiunto inquadrandosi il rapporto nella previsione di cui all'art. 5, comma 2, del DPR 633/72. A tal fine il collaboratore dichiara che l'opera in oggetto è resa nell'esercizio di attività per la quale non è indispensabile l'iscrizione a ruoli o elenchi professionali e dichiara altresì di non essere iscritto in alcun albo professionale, ruolo od elenco.
19. Il collaboratore, ricevuta l'informativa di cui all'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") esprime il proprio libero ed informato consenso al trattamento dei propri dati personali, nonché al loro trasferimento all'estero, per le finalità, con le modalità e nei limiti di cui all'informativa stessa.
20. Al presente contratto si allegano i protocolli, gli accordi e i contratti citati in premessa.
21. Per quanto non previsto esplicitamente nel presente contratto si rimanda alle disposizioni contenute nell'art. 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81.

Letto, approvato e sottoscritto.

Data _____

La committente

Il collaboratore

Si approvano specificatamente gli artt. _____

Data _____

La committente

Il collaboratore

SERVIZI **cgn**

LA RIVOLUZIONE PER LA GESTIONE DEL 730 DAL TUO SMARTPHONE

Fai del **730** un business

- ✓ più **sicuro**
- ✓ **redditizio**
- ✓ lavorando **meno**

Invita i clienti a utilizzare **QUOKKY**

Con **QUOKKY** potranno fotografare
e scambiare tutta la documentazione da
allegare al 730 **senza venire in studio**



Scopri tutti i vantaggi su:
www.cgn.it/quokky



LE ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

LEGGI E PRASSI

- Art. 2549 codice civile e segg.
- Legge n. 92/2012
- Legge n. 147 del 27 dicembre 2013 (Legge di Stabilità 2014)
- D.L. n. 76/2013
- Nota del Ministero del Lavoro n. 756 del 2014
- Circolare INPS n. 3 del 14 gennaio 2014
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 – art. 53

DISCIPLINA GENERALE

Premessa

Gli ultimi importanti interventi normativi – dalla Riforma Fornero sino alla Legge delega n. 183/2014 cd. Jobs Act e successivi decreti attuativi – hanno visto l'introduzione di rilevanti novità anche nell'ambito delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro.

Di seguito forniamo una sintesi della disciplina ante e post Jobs Act con particolare riferimento alle problematiche operative e tecniche che possono scaturire dalla gestione di questo particolare contratto.

Ambito di applicazione

Il contratto di associazione in partecipazione si sostanzia in un accordo tra un soggetto (**associante**) che riceve da un altro soggetto (**associato**) un apporto che l'associante, facendo proprio, investe e restituirà alla scadenza del contratto o al compimento dell'affare, insieme ad una parte degli utili eventualmente prodotti.

Il contratto di associazione in partecipazione:

- è un contratto consensuale in quanto si perfeziona al raggiungimento dell'accordo;
- è un contratto a prestazioni corrispettive, in quanto alla prestazione stessa di una parte (apporto) corrisponde dall'altra una controprestazione (l'attribuzione di una partecipazione agli utili).

È connotato dalla presenza dei seguenti requisiti:

1. Conferimento:

- **di capitale o di beni:** denaro, cose fungibili, beni mobili ed immobili, titoli di credito, brevetti, crediti verso terzi, prestazioni di garanzia, promessa del fatto del terzo, fornitura di materie prime necessarie al funzionamento dell'impresa, di strumenti contrattuali correlati ad operazioni di finanziamento sui mercati finanziari; la remunerazione percepita è parificata a un dividendo;
- **di prestazione di lavoro d'opera o di servizio:** il corrispettivo alla prestazione è rappresentato da un utile;
- **misto:** sia di capitale che di lavoro (novità introdotta con Legge n. 92/2012 nel nuovo comma 2° dell'art. 2549 del codice civile); la remunerazione percepita è parificata a un dividendo.

2. **Rischio d'impresa:** l'associato si assume una parte del c.d. rischio di impresa, ovvero il rischio che l'attività esercitata dall'associante non produca utili. Se l'azienda è in attivo gli associati in partecipazione hanno diritto ad una quota degli utili; se l'azienda è in passivo essi devono partecipare alle perdite nella stessa misura in cui godrebbero degli utili (salvo che nel contratto l'associato e l'associante non stabiliscano diversamente). Il tutto nel limite dell'apporto che hanno fornito all'impresa.
3. **Rendiconto:** l'associazione in partecipazione implica l'obbligo del rendiconto periodico dell'associante in relazione al potere di controllo dell'associato sulla gestione economica dell'impresa. Dal rendiconto scaturisce infatti l'eventuale diritto di credito dell'associato e l'associante ha l'obbligo di versargli gli utili salvo diverse pattuizioni.

Il contratto di associazione in partecipazione **si differenzia dal contratto di società** per la mancanza di autonomo patrimonio comune (risultante dal conferimento dei singoli soci) e per l'assenza di una gestione in comune dell'impresa. Secondo la normativa, infatti, nel contratto di partecipazione agli utili la gestione è esercitata dal solo associante, il quale assume anche la responsabilità esclusiva nei confronti dei terzi.

L'associato invece può esercitare unicamente:

- un **controllo su tale gestione**, salvo che le parti accordino un più ampio potere;
- il diritto al **rendiconto** dell'affare compiuto o a quello annuale della gestione.

Le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro ante Jobs Act

L'ambito di applicazione delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro era stato già ampiamente sacrificato per effetto della Legge 26 giugno 2012, n. 92, art. 1. co. 28-30, c.d. **Riforma Fornero**, che aggiungendo il comma 2 all'art. 2549 del codice civile, aveva disposto che, qualora l'apporto dell'associato fosse consistito anche in una prestazione di lavoro, **il numero degli associati impegnati in una medesima attività non poteva essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti.**

La nuova limitazione trovava applicazione per tutti i contratti di associazione in partecipazione stipulati sino al 17 luglio 2012 se non certificati e per tutti i rapporti avviati a decorrere dal 18 luglio 2012, fatta eccezione per:

1. **associati legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado** (art. 1, co. 28, L. 28.6.2012, n. 92);
2. le **imprese a scopo mutualistico**, gli **associati individuati** mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'art. 2540, il cui **contratto sia certificato** dagli organismi di cui all'art. 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nonché in relazione al rapporto fra **produttori e artisti, interpreti, esecutori**, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento (introdotta dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 9.8.2013, n. 99).

La Riforma del Lavoro, altresì aveva escluso dalla fattispecie dei contratti di associazione in partecipazione quei rapporti che prevedono apporto di lavoro con una delle seguenti caratteristiche:

- mancanza di rendiconto;
- mancanza di effettiva partecipazione al rischio d'impresa da parte dell'associato;
- prestazione fornita priva di significative competenze tecniche o capacità tecnico-pratiche come previsto dall'art. 69-bis, co. 2, lett. a), D.Lgs. 276/2003;
- assenza di effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare.

In caso di violazione dei divieti suddetti, per espressa previsione di legge, il rapporto con tutti gli associati si trasformava in rapporto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato** con tutte le

conseguenze del caso sia sotto l'aspetto retributivo e contributivo, sia dal punto di vista della disciplina (orario, mansioni, licenziamento ecc.).

Successivamente, l'**art. 7-bis D.L. 76/2013 conv. in L. 99/2013, n. 99** aveva previsto una procedura finalizzata alla stabilizzazione degli associati in partecipazione con apporto di lavoro. A tale scopo il titolare dell'impresa doveva procedere tra il 1° giugno 2013 e il 30 settembre 2013 (termine prorogato al 31 marzo 2014 dalla Legge 23 dicembre 2013 n. 147) a stipulare degli specifici contratti collettivi che prevedevano le assunzioni a tempo indeterminato entro tre mesi dalla loro stipulazione e a sottoscrivere appositi atti di conciliazione (simili a quelli previsti per il processo del lavoro), con le seguenti attenzioni:

- le assunzioni potevano essere effettuate anche tramite contratti di apprendistato;
- nei 6 mesi successivi alle assunzioni il datore di lavoro non poteva recedere dal rapporto di lavoro a meno che non sussistessero una giusta causa o un giustificato motivo soggettivo di licenziamento;
- il contratto di lavoro subordinato e l'atto di conciliazione sottoscritti dalle parti dovevano essere depositati nelle competenti sedi INPS;
- l'atto di conciliazione era efficace soltanto se il datore di lavoro versava alla Gestione Separata una somma pari al 5% della quota di contribuzione a carico degli associati per i periodi di vigenza dei contratti di associazione in partecipazione e comunque per un periodo non superiore a sei mesi, riferito a ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato.

Le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro post Jobs Act

Il D.Lgs. n. 81/2015 attuativo della Legge n. 183/2014 prevede, tra le altre cose, la modifica dell'art. 2549 codice civile, stabilendo che se l'associato è una persona fisica il suo apporto "non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro".

Assistiamo quindi ad un ulteriore intervento legislativo sul campo di applicazione dell'istituto e al suo definitivo superamento, nei termini che seguono:

- vengono meno le limitazioni numeriche al numero di associati a fronte però di un **totale e assoluto divieto al ricorso al contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro nel caso in cui l'associato sia una persona fisica**;
- **vengono abrogate le eccezioni di cui al comma 3 dell'art. 2549 codice civile**;
- sono espressamente **fatti salvi fino alla loro cessazione i contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del decreto (25 giugno 2016)**.

DISCIPLINA PREVIDENZIALE

A seguito della modifica introdotta dalla finanziaria 2005 (art. 1 co. 157 L. 311/2004) si è introdotto **l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata**.

In particolare sono tenuti a versare i contributi i soggetti che nell'ambito dell'associazione in partecipazione conferiscono prestazioni lavorative ove i compensi sono qualificati come redditi da lavoro autonomo con esclusione degli iscritti agli albi professionali.

L'associante è tenuto a trattenere la quota previdenziale da versare entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui è stato effettuato il pagamento, e ad inviare all'INPS i dati delle remunerazioni effettuate, utilizzando la procedura telematica UniEmens.

L'INPS ha precisato che per gli stessi iscritti alla Gestione Separata all'1/01/2007 è superata la distinzione relativamente all'aliquota contributiva introdotta dall'art. 43 L. 326/2003 come modificato dall'art. 1 co. 157 L. 311/2004. Pertanto, in assenza di un esplicito richiamo

normativo, per gli associati in partecipazione si applicano le stesse aliquote previste per le altre categorie di lavoratori iscritti alla Gestione Separata.

Le aliquote contributive applicate risultano essere, per il 2016, le seguenti:

| SOGGETTI | Aliquota ordinaria IVS | Aliquota aggiuntiva | Aliquota totale |
|--|-----------------------------------|----------------------------|------------------------|
| Soggetti non iscritti ad altra cassa di previdenza obbligatoria | 31% | 0,72% | 31,72% |
| Liberi professionisti non iscritti ad altra cassa di previdenza obbligatoria | 27% | 0% | 27,72% |
| Soggetti percettori di pensioni o altra tutela pensionistica obbligatoria o altra cassa di previdenza obbligatoria | 24% | 0% | 24% |

Attenzione: Massimale - Per l'anno 2016 il massimale di reddito previsto dall'art. 2, comma 18, della Legge 335/95, è pari a € 100.324,00. Pertanto, le aliquote si applicano fino al raggiungimento del citato massimale.

Il contributo previdenziale è assolto per il 55% dall'associante e per il 45% dall'associato.

Gli associati in partecipazione, qualora iscritti alla Gestione Separata INPS (ad esclusione di coloro che risultino già pensionati o iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria per i quali non sussiste l'obbligo di versamento dell'aliquota aggiuntiva) hanno diritto a percepire:

- l'indennità di maternità e paternità;
- l'indennità per congedo parentale;
- l'assegno per il nucleo familiare;
- l'indennità per malattia;
- l'indennità per degenza ospedaliera.
- l'indennità DIS-COLL.

DISCIPLINA ASSISTENZIALE INAIL

Per i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro è prevista la corresponsione della contribuzione INAIL ai fini infortunistici, in base all'inquadramento aziendale.

Il soggetto tenuto al versamento dei premi INAIL risulta essere l'associante anche per la quota a carico dell'associato con le medesime modalità di suddivisione previste per la contribuzione INPS (55% carico associante e 45% carico associato).

DISCIPLINA FISCALE

Per l'associato non imprenditore con apporto di lavoro, la remunerazione rientra nel reddito di lavoro autonomo.

Il comma 5 art. 13 del D.P.R. 917/1986 (TUIR) prevede per i redditi derivanti da associazione in partecipazione una detrazione dell'imposta pari a:

- reddito complessivo fino a € 4.800,00 detrazione di € 1.104,00;
- reddito complessivo oltre € 4.800,00 e fino a € 55.000,00: detrazione di € 1.104,00 (spettante per la parte corrispondente al rapporto tra € 55.000,00, diminuito del reddito complessivo, e € 50.200,00).

La remunerazione risulta assoggetta ad imposta per l'intero ammontare e l'obbligo fiscale si assolve applicando e versando una **ritenuta d'acconto del 20%**.

- **Attenzione: per i contratti di associazione in partecipazione con durata superiore a 5 anni la remunerazione sarà assoggettata a tassazione separata.**
- **Attenzione: ai compensi corrisposti a soggetti non residenti per prestazioni svolte nel territorio dello Stato, si applica una ritenuta a titolo di imposta definitiva in misura del 30% dell'ammontare corrisposto. Se i predetti compensi, per prestazioni di lavoro autonomo e assimilati, sono corrisposti a stabili organizzazioni in Italia di soggetti non residenti, si applica, invece la ritenuta a titolo di acconto nella misura del 20%.**

Se l'apporto dell'associato consiste in capitale misto, la remunerazione viene considerata reddito di capitale e viene tassato come gli utili derivanti da partecipazioni in società soggette a IRES.

IVA: Se gli associati non esercitano abitualmente altre attività di lavoro autonomo, i compensi percepiti in virtù del contratto di associazione in partecipazione non vengono assoggettati a IVA.

IRAP: La remunerazione afferente alle associazioni di partecipazione con apporto di solo lavoro sono assoggettabili ad IRAP. Non sono assoggettate ad IRAP la remunerazione derivante degli apporti di capitale o misti per l'associato imprenditore o lavoratore autonomo e se l'associato è un artista o professionista.

ADEMPIMENTI

Comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego

L'instaurazione del rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro deve essere comunicata ai servizi per l'impiego.

Libro Unico

Gli associati in partecipazione devono essere registrati nel Libro Unico del Lavoro. Le modalità di registrazione sono simili a quelle previste per i lavoratori dipendenti, salvo per quanto riguarda il registro presenza. Infatti risulta sufficiente solo un'annotazione libera delle assenze delle quali l'associante sia a conoscenza.

Certificazione dei contratti

È prevista dall'art. 75 del D.Lgs. n. 276/2003 la possibilità di certificare il contratto di associazione in partecipazione e, attraverso la procedura di certificazione, verificare se sussistono i presupposti per non incorrere in fenomeni di elusione delle disposizioni di legge e dei CCNL applicabili.

Compilazione modello F24

Il versamento va effettuato con modello F24 entro il giorno 16 del mese successivo a quello di pagamento del compenso. Seguono le modalità di compilazione:

SEZIONE ERARIO - IMPOSTE

| | |
|--|--|
| CODICE TRIBUTO | 1040 |
| RATEAZIONE/REGIONE/PROV/ MESE RIF | mese di riferimento, ad es. 03 |
| ANNO DI RIFERIMENTO | anno d'imposta per cui si effettua il pagamento, ad es. 2016 |

SEZIONE INPS - CONTRIBUTI

| | |
|---|--|
| CODICE SEDE | codice della sede INPS competente in base all'ubicazione della sede/filiale del committente che effettua i versamenti contributivi |
| CAUSALE CONTRIBUTO | C10 = Contributi dovuti per soggetti titolari di pensione (diretta o indiretta) e/o di ulteriori contemporanei rapporti assicurativi CXX = Contributi dovuti per soggetti non titolari di pensione (diretta o indiretta), e non titolari di ulteriori contemporanei rapporti assicurativi |
| MARTICOLA INPS / FILIALE AZIENDA | contributi correnti: filiale azienda nella forma CAP (5 caratteri numerici), comune (nei restanti 12 caratteri del campo), ad es. 00142 Roma |
| PERIODO DI RIFERIMENTO | periodo di riferimento "da": <ul style="list-style-type: none">○ contributi correnti: mese ed anno di erogazione del compenso, espresso nella forma "mmaaaa", es. 032016 periodo di riferimento "a": <ul style="list-style-type: none">○ contributi correnti: nessun dato |

Certificazione Unica

Gli associanti – in qualità di sostituti d'imposta - entro il 28 febbraio di ogni anno (29 se anno bisestile) devono consegnare agli associati la Certificazione Unica Semplificata (denominata C.U.) al fine di attestare gli utili loro corrisposti e le ritenute fiscali e previdenziali operate nel periodo di imposta relativo all'anno.

Entro il 7 marzo di ogni anno, poi, gli associanti provvedono ad inviare, in via telematica, all'Agenzia delle Entrate la Certificazione Unica Ordinaria nella quale sono indicati gli utili corrisposti agli associati e le ritenute fiscali e previdenziali operate nell'anno precedente.

UniEmens

A partire dalle retribuzioni del mese di gennaio 2005, gli associanti in partecipazione sono tenuti all'inoltro dei dati mensilizzati. L'invio deve avvenire entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di pagamento del corrispettivo della prestazione.

RIASSUMENDO

| | |
|---------------------------------|---|
| Disciplina normativa | <ul style="list-style-type: none">• dal 25 giugno 2016 non è più possibile concludere contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro• restano salvi solo i contratti in essere al 25 giugno 2016 sino a naturale scadenza |
| Disciplina previdenziale | <ul style="list-style-type: none">• iscrizione alla Gestione Separata INPS |

| | |
|---------------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • onere contributivo ripartito tra associato (45%) e associante (55%) |
| Disciplina assistenziale INAIL | <ul style="list-style-type: none"> • assicurazione INAIL • premio INAIL ripartito tra associato (45%) e associante (55%) |
| Disciplina fiscale | <ul style="list-style-type: none"> • redditi di lavoro autonomo |

LE COLLABORAZIONI A PROGETTO

LEGGE E PRASSI

- Art. 61 comma 1 D.Lgs. n. 276/2003 (abrogato)

A seguito di quanto disposto dal comma 1) dell'art. 52 del D.Lgs. 81/2015, entrato in vigore il 25 giugno 2016, *“Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.”*

Alla luce del nuovo dettato normativo, il proverbiale “co.co.pro.” esce dall'ordinamento italiano lasciando intatti gli effetti solo per quei contratti stipulati prima del 25 giugno 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015 che ne ha abolito la fattispecie.

Al fine di sgombrare il campo da ogni dubbio, e a parere di chi scrive, non sembra possibile utilizzare eventuali “proroghe” delle collaborazioni a progetto ad oggi in essere. Sembra invece corretto mantenere in essere quei contratti che, seppur stipulati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015, vedranno la loro naturale scadenza dopo il 1° gennaio 2016.

Peraltro, il legislatore, all'art. 54 del D.Lgs. 81/2015, ha introdotto una procedura con lo scopo *“di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo”*.

Le stabilizzazioni destinatarie della nuova disciplina sono solo ed esclusivamente quelle poste in essere **dal 1° gennaio 2016** in poi.

I destinatari della qui esaminata stabilizzazione risultano essere:

- **i soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa;**
- **i soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto;**
- **i soggetti titolari di partita IVA con cui si siano intrattenuti rapporti di lavoro autonomo.**

Il comma 2 dell'art. 54 D.Lgs. 81/2015 così prosegue: *“L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni ex co. 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, salvi illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.”*

I datori di lavoro potranno godere di uno “scudo” a difesa di ogni possibile illecito o di ogni eventuale rivendicazione da parte dell'ex collaboratore a condizione che:

- c) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, **atti di conciliazione** in una delle sedi ex art. 2113, co. 4, codice civile o avanti alle commissioni di certificazione;
- d) nei **12 mesi successivi** alle assunzioni a tempo indeterminato, i **datori non recedano dal rapporto, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.**

Tale procedura non inficia la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo biennale previsto dall'art. 1, comma 178, Legge n. 208/2015.

Per la nuova disciplina si rimanda al capitolo **“LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE”**.

LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI

LEGGI E PRASSI

- Art. 61 comma 2 D.Lgs. n. 276/2003 (abrogato)

Prima della revisione delle forme contrattuali attuata con il D.Lgs. 81/2015, con il termine collaborazioni occasionali (dette anche mini co.co.co) si intendevano i rapporti di lavoro parasubordinato, non riconducibili allo schema contrattuale del lavoro a progetto, aventi i seguenti requisiti:

- durata complessiva delle prestazioni, nel corso dello stesso anno solare, e con il medesimo committente inferiore a 30 giorni;
- rapporti di durata non superiore a 240 ore svolti con il medesimo committente nell'ambito dei servizi di cura ed assistenza alla persona;
- ammontare dei compensi non superiore a € 5.000,00;
- non necessità di un progetto o programma di lavoro, né di forma scritta.

Come avvenuto anche per i co.co.pro., la regolamentazione di questa forma di prestazione lavorativa, contenuta nella c.d. Legge Biagi, **è stata abrogata a partire dal 25 giugno 2015** e le relative disposizioni restano in vigore unicamente per disciplinare i rapporti ancora in essere a tale data.

LE PRESTAZIONI DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

LEGGI E PRASSI

- Art. 2222 codice civile.
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.
- Art. 67 TUIR 917/1986.

DISCIPLINA GENERALE

Lavoratore autonomo occasionale è **chi si obbliga a compiere verso corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio senza vincolo di subordinazione, né potere di coordinamento del committente ed in via del tutto occasionale**. Rispetto ad una collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto o al lavoro accessorio, si distingue per:

- completa autonomia del lavoratore, mancando il potere di coordinamento del committente;
- mancanza del requisito di continuità, essendo tale collaborazione solamente episodica;
- mancanza di inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale.

Dopo gli interventi avvenuti a cura del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 sono stati espunti dal nostro panorama giuridico quei contratti di lavoro, riconducibili alle tipologie del lavoro autonomo, quali il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto e quello di natura occasionale.

A seguito di queste modifiche, è sorto il dubbio se sia venuta meno anche la possibilità di stipulare contratti di lavoro autonomo per prestazioni occasionali.

Da una lettura coordinata della normativa ad oggi vigente e di quella abrogata, è quindi possibile affermare che la disciplina relativa alle prestazioni di lavoro autonomo occasionale **non risulta essere venuta meno** in quanto:

- tali prestazioni risultano essere tuttora afferenti alle previsioni di cui all'art. 2222 del codice civile;
- tale fattispecie contrattuale non risulta essere mai stata disciplinata dagli art. da 61 a 69-*bis* del D.Lgs. 27672003;
- ad oggi rimangono ferme tutte le previsioni normative attinenti la disciplina previdenziale nei confronti delle prestazioni di lavoro autonomo occasionale;
- rimane, infine, valido il dettato di cui all'art. 67, c. 1 lett. I) del TUIR 917/1986.

Infine vi è da puntualizzare che le prestazioni di lavoro autonomo occasionale non devono essere confuse con il lavoro accessorio. Infatti, anche se tale istituto – i voucher – può essere scambiato per un'attività occasionale, lo stesso dispone di una sua specifica e dedicata disciplina lasciata alle cure dell'art. 49 del D.Lgs. 81/2015 e per la quale si rimanda integralmente al capitolo **“IL LAVORO ACCESSORIO”**.

DISCIPLINA PREVIDENZIALE

Dal 1° gennaio 2004 (art. 44 del D.L. 30 settembre 2003 convertito con modifiche nella L. 24 novembre 2003 n. 236), per i **redditi fiscalmente imponibili superiori a € 5.000.00 nell'anno solare**, considerando la somma dei compensi corrisposti da tutti i committenti occasionali, è **prevista l'iscrizione obbligatoria alla Gestione Separata**. I **primi € 5.000,00 annui** rappresentato, invece, il limite alla soglia di esenzione contributiva.

L'imponibile previdenziale è costituito dal compenso lordo erogato al lavoratore, dedotte eventuali spese poste a carico del committente e risultanti dalla fattura.

I prestatori **devono** necessariamente **isciversi alla Gestione Separata INPS** e comunicare ai committenti interessati, all'inizio dei singoli rapporti e durante il loro svolgimento, il **superamento** o meno della **soglia** reddituale e della **soglia di esenzione di € 5.000,00**.

Se tale soglia fosse superata con il concorso di più compensi nello stesso mese, ciascun committente concorrerebbe in misura proporzionale, in base al rapporto tra il suo compenso e il totale di quelli erogati nel mese.

Ai lavoratori autonomi occasionali si applicano le stesse regole, già previste per i co.co.co., in materia di iscrizione, ripartizione del contributo, versamento, denuncia, nonché le regole generali in materia di **aliquote massimali e accredito contributivo**.

Le aliquote contributive applicate risultano essere, per il 2016, le seguenti:

| SOGGETTI | Aliquota ordinaria IVS | Aliquota aggiuntiva | Aliquota totale |
|--|-----------------------------------|----------------------------|------------------------|
| Soggetti non iscritti ad altra cassa di previdenza obbligatoria | 31% | 0,72% | 31,72% |
| Liberi professionisti non iscritti ad altra cassa di previdenza obbligatoria | 27% | 0% | 27,72% |
| Soggetti percettori di pensioni o altra tutela pensionistica obbligatoria o altra cassa di previdenza obbligatoria | 24% | 0% | 24% |

Per quanto riguarda le prestazioni previdenziali, l'INPS, con il messaggio n. 12768 del 22 maggio 2007, ha precisato che ai lavoratori occasionali **non spetta l'indennità di malattia**, escludendo gli stessi dal diritto alle prestazioni economiche relative ad eventi **di maternità, congedo parentale, assegno al nucleo familiare**.

L'attività svolta a titolo di lavoro autonomo occasionale **non risulta utile** né per il diritto né per la misura alle prestazioni di sostegno al reddito a seguito di **disoccupazione**. Da ciò si evince inoltre che le prestazioni occasionali non sono riconducibili al rapporto di lavoro subordinato, divenendo pertanto **escluse** dall'applicazione della normativa in materia di **cassa integrazione guadagni**.

Infine, in merito alla possibile **perdita dello stato di disoccupazione** in caso di percezione di tale tipologia di reddito da parte di soggetti beneficiari degli istituti di sostegno al reddito, la normativa a tutt'oggi risulta estremamente lacunosa.

Si evidenzia tuttavia che, la recente circolare INPS 142/2015 conferma il mantenimento della neo introdotta indennità Nاسpi nel caso in cui dalla prestazione di lavoro autonomo derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (D.Lgs. 150/2015: redditi di lavoro autonomo non superiori al limite di godimento delle relative detrazioni d'imposta di cui all'art. 13 del TUIR 917/86).

DISCIPLINA ASSISTENZIALE INAIL

I prestatori d'opera occasionale **non sono soggetti alla normativa assistenziale Inail** prevista dal D.P.R. n. 1124/65.

DISCIPLINA FISCALE

I redditi da lavoro autonomo occasionale sono fiscalmente classificati fra **"i redditi diversi"** dall'art. 67 c. 1 lett. l. del TUIR da **indicare nel quadro RL del modello Unico e 730**.

L'art. 71 c. 2 del TUIR dispone, poi, che l'imponibile sia ricavato per differenza tra l'ammontare percepito nel periodo d'imposta e le spese specificamente inerenti alla loro produzione.

Gli obblighi fiscali del sostituto si assolvono con l'applicazione e il versamento di una **ritenuta a titolo d'acconto nella misura del 20%** con codice tributo **1040** e con la redazione della dichiarazione annuale dei sostituti d'imposta (**modello 770**).

La ritenuta fiscale deve essere applicata sul compenso percepito, al lordo della ritenuta previdenziale a carico del prestatore (1/3 dell'aliquota previdenziale applicabile).

Il prestatore provvederà in sede di dichiarazione dei redditi a dedurre quanto trattenuto ai fini previdenziali nel quadro RP.

Nel caso in cui i compensi occasionali siano corrisposti a **soggetti non residenti** gli obblighi fiscali si assolvono applicando e versando una **ritenuta a titolo d'imposta nella misura del 30%**. Tale ritenuta va calcolata sulla parte imponibile dei compensi, escludendo gli eventuali rimborsi spese non soggetti ad Irpef ed, essendo a titolo d'imposta, deve intendersi definitiva e quindi non va conguagliata in nessuna dichiarazione dei redditi.

I compensi di lavoro autonomo occasionale **non sono assoggettati all'IRAP** ex art. 3 del D.Lgs. 15 dicembre 1997 n. 446.

ADEMPIMENTI

Certificazione Unica

I committenti – in qualità di sostituti d'imposta - entro il 28 febbraio di ogni anno (29 se anno bisestile) devono consegnare ai collaboratori la Certificazione Unica Semplificata (denominata C.U.) al fine di attestare i compensi loro corrisposti e le ritenute fiscali e previdenziali operate nel periodo di imposta relativo all'anno.

Entro il 7 marzo di ogni anno, poi, i committenti provvedono ad inviare in via telematica all'Agenzia delle Entrate la Certificazione Unica Ordinaria nella quale sono indicati i compensi corrisposti ai collaboratori e le ritenute fiscali e previdenziali operate nell'anno precedente.

Compilazione modello F24

SEZIONE ERARIO - IMPOSTE

| | |
|--|--|
| CODICE TRIBUTO | 1040 |
| RATEAZIONE/REGIONE/PROV/ MESE RIF | mese di riferimento, ad es. 03 |
| ANNO DI RIFERIMENTO | anno d'imposta per cui si effettua il pagamento, ad es. 2016 |

RIASSUMENDO

| | |
|---------------------------------------|--|
| Disciplina normativa | <ul style="list-style-type: none">• chi si obbliga a compiere dietro corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio senza vincolo di subordinazione, né potere di coordinamento del committente ed in via del tutto occasionale |
| Disciplina previdenziale | <ul style="list-style-type: none">• iscrizione alla Gestione Separata INPS per compensi superiori a € 5.000,00 nell'anno solare• onere contributivo ripartito tra lavoratore autonomo (1/3) e committente (2/3) |
| Disciplina assistenziale INAIL | <ul style="list-style-type: none">• non soggetto ad assicurazione INAIL |
| Disciplina fiscale | <ul style="list-style-type: none">• redditi diversi |

BOZZA DI CONTRATTO DI PRESTAZIONE D'OPERA AUTONOMA OCCASIONALE AI SENSI ART. 2222 CODICE CIVILE.

_____, li _____

Tra

..... con sede Via – c.f. del Sig. in
qualità di

e

il Sig. nato a il e residente ad in
..... – c.f. n.

si conviene

1) conferisce al Sig. l'incarico di espletare la seguente prestazione d'opera configurabile in consulenza professionale occasionale attinente

2) Il Sig. si obbliga a compiere il servizio di cui al punto precedente con lavoro proprio o prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, restando obbligato soltanto al conseguimento del risultato, senza che debba osservare alcuna direttiva specifica né rispondere in via gerarchica al committente o ad alcun membro dell'organizzazione aziendale;

4) il corrispettivo pattuito risulta essere di €(in lettere) lordi totali sul quale verrà effettuata una ritenuta fiscale a titolo di acconto del 20% all'atto del pagamento;

5) La presente prestazione dovrà essere svolta nel periodo dal ale comunque per non più di trenta giorni di effettiva prestazione;

6) il materiale necessario per l'esecuzione del servizio potrà essere fornito dal prestatore d'opera;

7) ogni e qualsiasi spesa sostenuta dal prestatore d'opera nell'esecuzione del presente contratto resterà a suo integrale carico, essendosene tenuto conto nel determinare la misura del corrispettivo;

8) Il Sig. dovrà procedere all'esecuzione del servizio, secondo le condizioni stabilite dal presente contratto e a regola d'arte, entro e non oltre il termine pattiziamente perentorio ed essenziale del, trascorso inutilmente il quale il committente potrà recedere dal contratto stesso, salvo il suo diritto al risarcimento dei danni;

9) se l'esecuzione del servizio diventasse impossibile per causa non imputabile ad alcuna delle parti, il prestatore d'opera avrà diritto ad un compenso per il lavoro prestato in relazione all'utilità della parte compiuta.

10) Il Sig. si impegna a non diffondere e non divulgare informazioni o notizie apprese nello svolgimento dell'attività, a mantenere il riserbo e la riservatezza su quanto sia venuto a conoscenza in seguito all'incarico il tutto nel rispetto della normativa sulla privacy di cui alla D.Lgs 196/2003.

11) Il Sig., con la firma del presente contratto, dichiara sin d'ora:

di non aver percepito compensi di lavoro autonomo occasionale nel corso del 2015 e così pertanto di non aver superato la soglia di € 5.000,00 (cinquemila) oltre la quale scatta l'obbligo di contribuzione e iscrizione INPS ai sensi delle previsioni di cui alla L. 335/1995 e succ.mod.

di aver percepito compensi di lavoro autonomo occasionale nel corso del 2015 e così pertanto di aver superato la soglia di € 5.000,00 (cinquemila) oltre la quale scatta l'obbligo di contribuzione e iscrizione INPS ai sensi delle previsioni di cui alla L. 335/1995 e succ.mod.

12) (Facoltativa) Il Sig., in qualità di pensionato, dichiara di essere a conoscenza delle norme vigenti riguardanti il divieto di cumulo di reddito da pensione-lavoro autonomo. Rimane pertanto a sua cura l'ottemperare ad eventuali comunicazioni nei confronti degli enti pensionistici e al trattamento una tantum ai sensi dell'art. 44, c. 2 della L. 289/2002, sollevando sin d'ora da ogni possibile responsabilità ed obbligo.

13) Il presente contratto è disciplinato secondo le previsioni di cui all'art. 2222 e seg. del codice civile.

Timbro e firma del committente

Firma del prestatore d'opera

IL LAVORO ACCESSORIO

LEGGI E PRASSI

- D.Lgs. 10 settembre 2003, n 276 art. 70 e succ. mod.
- Circolare Ministero del Lavoro del 18 febbraio 2013, n. 4
- Circolare INPS del 29 marzo 2013, n. 49
- Circolare INPS del 28 aprile 2016, n. 68
- D.Lgs. 81/2015, Art. da 48 a 50

DISCIPLINA GENERALE

Premessa

È ormai uso comune che gli operatori economici utilizzino sempre più spesso l'istituto del contratto di lavoro accessorio (cosiddetto "a voucher"), per regolamentare le prestazioni lavorative offerte da terzi, in particolare quando le stesse rivestano una natura prettamente discontinua e frammentata nel tempo.

La tipologia contrattuale qui richiamata, inoltre, nel tempo è stata oggetto di una assidua evoluzione normativa specialmente dopo la Riforma del Lavoro a cura della Legge 92/2012 (Riforma Fornero). Evoluzione culminata da ultimo nel D.Lgs. 81/2015 in tema di riordino dei contratti di lavoro.

L'evoluzione normativa del contratto

Questa fattispecie contrattuale vede la luce con il lodevole intento di far emergere prestazioni di lavoro frequentemente sommerse, permettendo alle stesse, con il sistema appunto dei voucher (buoni lavoro), di godere di quelle tutele retributive, previdenziali e assicurative già garantite alle altre tipologie di lavoratori (il tutto senza dover ricorrere a particolari obblighi documentali).

Nella versione normativa originaria del D.Lgs. 276/2003 le prestazioni erano definite di natura occasionale e dovevano essere rese necessariamente nei seguenti e specifici ambiti lavorativi:

- a) di lavori domestici;
- b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- c) dell'insegnamento privato supplementare;
- d) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà;
- e) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado;
- f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani di cui alla lettera e), ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'art. 34, co. 6, del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633;
- g) dell'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis* codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;
- h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Le prime modifiche di una certa portata sono introdotte con l'art. 22 del D.L. n.112/2008, convertito in Legge 6 agosto 2008 n. 133, il quale, abrogando l'art. 71 del D.Lgs. n. 276/2003 che individuava i soggetti legittimati ad accedere al lavoro accessorio, in un certo senso liberalizzava i fruitori del contratto.

Con l'art. 1, co. 32, lett. a) della Legge n. 92/2012 (Riforma Fornero) si interveniva per riscrivere quanto disposto dall'originale art. 70 del D.Lgs. 276/2003.

Infatti con tale provvedimento si introduceva il limite di € 5.000,00 nell'anno solare con riferimento a tutti i committenti anziché al singolo, con un intento limitativo assoggettando inoltre l'istituto a tutta una serie di novità in merito agli adempimenti connessi.

Passando per l'interpretazione ministeriale a cura della Circolare del 18 gennaio 2013 n. 4 del Ministero del Lavoro, ecco che la normativa veniva sottoposta a nuova rivisitazione con l'art. 7 del D.L. n. 76/2013, convertito in Legge n. 99/2013, che, apportando modifiche alla Fornero, eliminava dal testo del già modificato art.70 D.Lgs. n.276/2003 l'inciso "di natura meramente occasionale".

Successivamente la disciplina è stata oggetto di attenzione con i Decreti Mille Proroghe per il 2014 e il 2015 per quanto attiene la programmata ammissibilità del contratto di tipo accessorio anche ai soggetti percettori di indennità di sostegno al reddito.

Oggi, infine, la disciplina normativa del lavoro accessorio trova sua nuova definizione nell'ambito del D.Lgs. 81/2015 in tema di riorganizzazione dei contratti di lavoro agli artt. 48-50, entrato in vigore il 25 giugno 2015.

Ambito di applicazione

I soggetti utilizzatori e destinatari del contratto di lavoro accessorio, ad oggi, risultano essere:

- gli inoccupati e disoccupati;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori subordinati, sia che abbiano un contratto a tempo pieno che a tempo parziale; per il lavoratore subordinato la prestazione accessoria è esclusa nei soli confronti del datore di lavoro titolare del contratto di lavoro dipendente;
- i pensionati titolari di trattamento pensionistico obbligatorio;
- i percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito (come i cassaintegrati, i titolari di trattamento Naspi, i lavoratori in mobilità ed i percettori dell'indennità speciale per l'edilizia ...) entro un tetto massimo di € 3.000,00 netti (€ 4.000,00 lordi) per anno solare.

Attenzione:

Analisi eccezionale deve essere osservata per il settore dell'agricoltura. Infatti, in tale contesto, il lavoro accessorio si applica:

- alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
- alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'art. 34, comma 6, del D.P.R. n. 633/1972 (trattasi dei "produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a € 7.000, costituito per almeno due terzi da cessione di prodotti") che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Limiti

Per quanto attiene al valore annuale netto degli importi economici nel lavoro accessorio, le prestazioni di lavoro accessorio non possono dar luogo, con riferimento alla **totalità dei**

committenti, a compensi superiori a € **7.000 netti (€ 9.333,00 lordi) nel corso di un anno civile** (tale limite, in precedenza fissato a € 5.000, è stato innalzato per effetto del D.Lgs. 81/2015), annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Fermo restando il limite complessivo di € 7.000, il legislatore stabilisce tuttavia che, nei confronti dei "committenti imprenditori commerciali o professionisti", le attività lavorative possono essere svolte a favore di **ciascun singolo committente per compensi non superiori a € 2.000**, rivalutati annualmente (per il 2016 i valori sono pari a € 2.020,00 netti ed € 2.690,00 lordi).

Procedura di acquisto, attivazione, utilizzo e incasso dei voucher

Prima dell'acquisto dei voucher è necessario accertarsi che il lavoratore sia già iscritto all'INPS come prestatore di lavoro occasionale accessorio e che sia in possesso dell'INPS CARD.

L'iscrizione del lavoratore e il rilascio della card possono essere richiesti facendo contattare esclusivamente dal lavoratore il numero verde INPS/INAIL 803.164.

Modalità di acquisto

Esistono due modalità di acquisto:

- **per imprenditori e professionisti:** solo tramite canale telematico INPS o Tabaccai aderenti alla convenzione INPS – FIT;
- **per non imprenditori** (es: lavoro domestico): canale telematico INPS, tabaccai, Uffici Postali.

Pagamento acquisto voucher ed attivazioni

- **Canale INPS:** in caso di utilizzo della procedura telematica INPS è necessario il pagamento preventivo di un bollettino postale al. c/c n. 89778229 intestato a INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO, causale LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO. L'importo da versare dovrà corrispondere al compenso da erogare per la prestazione.
- **Acquisto telematico:** i voucher possono essere acquistati anche accedendo alla pagina "Accesso ai servizi" del sito INPS, nella sezione Servizi On-Line/Per il cittadino/Lavoro accessorio/Accesso ai servizi. In questo caso, il committente, dopo essersi autenticato con il Pin, può utilizzare uno dei seguenti strumenti di pagamento: addebito su conto corrente BancoPosta o carta prepagata Postepay o carta di credito abilitata al circuito internazionale Visa, Visa Electron, Mastercard.
- **Canale Tabaccai aderenti alla convenzione INPS – FIT:** imprenditori e professionisti dovranno recarsi presso un tabaccaio abilitato portando con sé la partita IVA e il n. matricola INPS dell'azienda. Per gli altri soggetti sarà sufficiente il codice fiscale della persona fisica (committente). Verrà consegnato uno scontrino con i numeri progressivi che corrispondono ai buoni lavoro.
- **Acquisto presso gli sportelli bancari abilitati:** con questa opzione l'acquisto può essere effettuato dal committente, presentando il proprio codice fiscale (mediante Tessera Sanitaria definitiva o tesserino del codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle Entrate o la carta d'identità elettronica). Per l'acquisto dei voucher (indipendentemente dal loro numero) è dovuta una commissione di € 1 da versare allo sportello bancario in fase di emissione.
- **Acquisto presso tutti gli Uffici Postali del territorio nazionale:** in questo caso l'acquisto può essere effettuato (in contanti o tramite Postamat) dal committente, presentando la tessera sanitaria per la lettura del codice fiscale oppure comunicando la partita IVA della

società. Per l'acquisto dei voucher è previsto il versamento all'ufficio postale della commissione di € 2,50 + IVA per la singola operazione di emissione dei buoni lavoro, fino ad un massimo di 25 voucher (equivalenti ad un carnet).

- **Tramite modello “F24 Versamenti con elementi identificativi” (dal 2 maggio2016)** con le seguenti modalità di compilazione:
 - nella sezione CONTRIBUENTE, nei campi “codice fiscale” e “dati anagrafici”, inserire il codice fiscale e i dati anagrafici o la ragione sociale del soggetto che effettua il versamento;
 - nella sezione ERARIO ED ALTRO inserire: nel campo “tipo”, la lettera “I” – nel campo “elementi identificativi”, nessun valore – nel campo “codice”, la causale contributo LACC – nel campo “anno di riferimento”, l’anno in cui si effettua il pagamento nel formato “AAAA”.

Successivamente, e **prima dell’inizio della prestazione**, si dovrà contattare il n. verde INPS 803.164 al fine di richiedere la **preventiva attivazione dei buoni lavoro acquistati e comunicare le date di svolgimento della prestazione**.

In caso di **acquisto da parte di soggetto terzo**, dovrà essere conferita apposita **delega, Mod. SC53**, disponibile nel sito www.inps.it, che dovrà essere presentata o depositata preventivamente presso una qualsiasi sede INPS. Solo dopo l’accreditamento del delegato da parte dell’istituto, lo stesso potrà procedere con l’acquisto dei buoni.

Utilizzo

- **Canale INPS:** indicativamente dopo 3 giorni il lavoratore troverà la somma accreditata nella sua card.
- **Canale Tabaccai aderenti alla convenzione INPS – FIT:** al termine della prestazione si dovrà ri-contattare il n. verde INPS 803.164 e comunicare il codice fiscale del lavoratore e l’importo da riconoscere.

Incasso

A questo punto il lavoratore potrà recarsi rispettivamente o presso qualsiasi ufficio postale (per chi ha seguito la procedura canale INPS), portando con sé la card o presso i tabaccai autorizzati, portando con sé lo scontrino dei voucher rilasciato al momento dell’acquisto (per chi ha seguito il canale tabaccai). Al momento della riscossione dei voucher, il prestatore dovrà esibire, esclusivamente, la propria Tessera Sanitaria o il tesserino magnetico del codice fiscale rilasciato dall’Agenzia delle Entrate o la carta d’identità elettronica, per la verifica del codice fiscale.

DISCIPLINA PREVIDENZIALE

I prestatori di lavoro accessorio devono essere iscritti alla Gestione Separata INPS di cui all'art. 2, comma 26, L. n. 335/1995. Il valore nominale del voucher è comprensivo della contribuzione previdenziale INPS pari al 13%.

Una volta ricevuti i buoni, il lavoratore deve presentarli al concessionario autorizzato, il quale versa per suo conto i contributi INPS.

Al lavoro accessorio non è applicabile, stante il carattere del tutto speciale della sua disciplina, il criterio generale di ripartizione del carico previdenziale tra committente e prestatore di lavoro, con la conseguenza che i contributi previdenziali, compresi nel valore nominale del voucher, sono a totale carico del committente.

La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è rideterminata con decreto ministeriale in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla Gestione Separata dell'INPS.

DISCIPLINA ASSISTENZIALE INAIL

I prestatori di lavoro accessorio godono della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni e le malattie professionali. Il valore nominale del voucher è comprensivo della contribuzione a favore dell'INAIL pari al 7%, oltre che della contribuzione INPS e di una quota per la gestione del servizio in favore del concessionario pari al 5%.

DISCIPLINA FISCALE

Il compenso del prestatore/lavoratore che ha svolto attività occasionale accessoria è **esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione o inoccupazione del lavoratore**. Lo stesso compenso è invece computato ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

ADEMPIMENTI

Acquisto dei voucher

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti, una volta registrati, acquistano **esclusivamente attraverso le modalità telematiche** uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, il cui valore nominale è fissato in € 10 (in attesa dell'emanazione del decreto ministeriale).

Attivazione dei voucher

I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, **prima dell'inizio della prestazione**, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro (DTL) competente, attraverso modalità telematiche, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando altresì il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.

Attenzione. In via transitoria, nelle more dell'attivazione della relativa procedura telematica per la comunicazione alla DTL, la comunicazione preventiva deve essere fatta in ogni caso all'INPS.

Nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

RIASSUMENDO

| | |
|-----------------------------|--|
| Disciplina normativa | <ul style="list-style-type: none">attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000,00 (€ 9.333,00 lordi) nel corso dell'anno civile, fermo restando il limite di € 2.020,00 (€ 2.690,00 lordi) per |
|-----------------------------|--|

| | |
|---------------------------------------|--|
| | ciascun singolo committente imprenditore commerciale o professionista |
| Disciplina previdenziale | <ul style="list-style-type: none"> • iscrizione alla Gestione Separata INPS • contributivo pari al 13% del valore nominale del buono |
| Disciplina assistenziale INAIL | <ul style="list-style-type: none"> • soggetto ad assicurazione INAIL • contributivo pari al 7% del valore nominale del buono |
| Disciplina fiscale | <ul style="list-style-type: none"> • reddito esente da imposizione fiscale • non incide sullo status di disoccupazione |