



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

IL LAVORO AUTONOMO E LE SUE DERIVAZIONI

1.IL LAVORO AUTONOMO

***2.LE PRESTAZIONI OCCASIONALI: IL C.D. LAVORO AUTONOMO
OCCASIONALE***

3.LE COLLABORAZIONI

4.LE COLLABORAZIONI FAMILIARI E COADIUVANTI

5.I RAPPORTI CON I SOCI E AMMINISTRATORI

6.GLI ASPETTI CONTRIBUTIVI

7.IL LAVORO AGILE

8.LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

9.ULTIME NOVITÀ



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

1.

IL LAVORO AUTONOMO

(disciplina civilistica

e

tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato)

Gli istituti

- ***Il contratto d'opera o di lavoro autonomo: nozione e tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato***
- ***La disciplina: esecuzione, corrispettivo, difformità e vizi dell'opera. Il recesso e l'impossibilità sopravvenuta.***
- ***Il contratto d'opera intellettuale: caratteristiche.***
 - ***La disciplina: esecuzione, corrispettivo, responsabilità del professionista. Il recesso. Professioni intellettuali ed esercizio di impresa.***

Il contratto d'opera o di lavoro autonomo (artt. 2222-2228)

- 1. Nozione e tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato e all'appalto***
- 2. La disciplina: esecuzione, corrispettivo, difformità e vizi dell'opera. Il recesso e l'impossibilità sopravvenuta.***

Nozione

Il contratto d'opera o di lavoro autonomo è definito come il contratto con il quale *“una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente”* (artt. 2222 cod. civ.).

L'art. 2222 prevede che al **contratto di lavoro autonomo** si applichino le norme del capo I, titolo III, del codice civile (...) vale a dire gli **artt. da 2223 a 2228**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Fungibilità

La giurisprudenza di legittimità ritiene che:

*“ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto **sia** di rapporto di lavoro subordinato **sia** di rapporto di lavoro autonomo”*

Cass. sez. lav. 8 febbraio 2010, n. 27828

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

Caratteristica essenziale e peculiare del lavoro autonomo è quella di delineare un'area distinta dal lavoro subordinato.



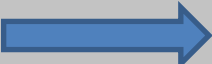
Lavoro subordinato (Prestatore di) - art. 2094 e ss. Cod. civ.

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

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

LAVORO SUBORDINATO

Gli **elementi caratterizzanti** la fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. sono **quattro**:

- **retribuzione** (è un contratto oneroso di scambio);
- **collaborazione** (intesa quale *continuità*, o la *disponibilità nel tempo*, della prestazione di lavoro verso il datore di lavoro);
- **dipendenza** (in termini di *inserzione del prestatore nell'organizzazione aziendale*);
- **etero-direzione dell'attività:** 

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

Etero-direzione dell'attività

L'**etero-direzione dell'attività** è il requisito tipico del *lavoro subordinato* nel senso che la prestazione lavorativa deve essere svolta nel modo imposto dal datore di lavoro: *sotto sua la direzione, mediante ordini che il lavoratore è obbligato a rispettare* (c.d. etero-determinazione della prestazione).

Infatti, il lavoratore subordinato mette a disposizione le sue energie lavorative, obbligandosi a prestare lavoro astratto che diviene concreto – e dunque dovuto – nel momento in cui l'**imprenditore gli prescrive che cosa deve fare** e, inoltre, come, dove e quando farlo.

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

Secondo la giurisprudenza **l'etero-direzione dell'attività costituisce**
– più di ogni altro indice presuntivo –
il criterio distintivo fondamentale.

“Ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, assume rilievo prioritario e decisivo l'indagine sulla sussistenza del requisito della subordinazione, inteso come vincolo di carattere personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro” (Cass. Sezioni Unite 30 giugno 1999, n. 379).

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

LAVORO AUTONOMO

Il rapporto di *lavoro autonomo* è, invece, caratterizzato:

- dall'**autonomia**: intesa come discrezionalità tecnica nella organizzazione del lavoro e indipendenza gerarchica nei confronti del committente;
- dalla **personalità del lavoro**: che consiste nello svolgimento e/o coordinamento diretto della prestazione;
- dall'**oggetto della prestazione**: che, nel lavoro autonomo, consiste nel risultato, opera o servizio, manuale o intellettuale, dell'attività organizzata dal prestatore;
- dalla **causa**: consistente nello scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, trattandosi di contratto consensuale ad effetti obbligatori.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

Il lavoro autonomo si contraddistingue, dunque, per l'assenza dei tratti qualificanti il lavoro subordinato:

- **Assenza etero-direzione**
- **Assenza potere di controllo e disciplinare**
- **Non inserimento del lavoratore nell'impresa**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

Vi sono rapporti che non rivestono pienamente né i caratteri tipici della subordinazione, né i caratteri tipici dell'autonomia, presentando una **commistione degli uni e degli altri.**

A questa categoria si è dato il nome di rapporti di lavoro **parasubordinato** (espressione generica sostituita poi nell'uso dall'espressione più tecnica di **collaborazione coordinata e continuativa**, abbreviata in **co.co.co.**)



Il confine tra lavoro autonomo e collaborazioni coordinate continuative

Il fondamentale discrimine tra **prestazioni “autonome”** vere e proprie e **prestazioni “autonome coordinate e continuative”** è costituito dalla presenza in queste ultime dei 3 seguenti requisiti:

1. La **“continuità”** di una prestazione che non sia occasionale, ma che per duri nel tempo e comporti un impegno costante del collaboratore a favore del committente;
2. La **“prevalente personalità”** della prestazione, intesa come prevalenza del lavoro personale del collaboratore;
3. Il **“coordinamento”**, inteso come connessione o collegamento funzionale con la struttura organizzativa del committente.

Qualificazione giuridica: indici presuntivi

Costituisce oramai orientamento consolidato l'opinione secondo cui:

“si deve escludere una presunzione di subordinazione (o di autonomia) dei rapporti di lavoro, atteso che spetta al soggetto interessato (lavoratore, ente previdenziale, Direzione territoriale del lavoro) provare gli elementi di fatto corrispondenti alla fattispecie astratta” (Cass. n. 9347/2012).

Ne deriva che



Qualificazione giuridica: indici presuntivi



Ne discende che la *originaria volontà delle parti* (c.d. ***nomen iuris***) rileva fino a quando non sia comprovato uno scostamento nella concreta fase di attuazione del rapporto, manifestandosi in tale caso “per fatti concludenti, una volontà successiva che prevale sulla precedente”.

Qualificazione giuridica: indici presuntivi

I richiamati **indici di qualificazione giuridica** – valevoli a distinguere (in sede giudiziale, ma anche ispettiva) il lavoro subordinato dal lavoro autonomo, al di là del *nomen iuris* – ricevono una interpretazione sistematica da parte della **giurisprudenza di merito e di legittimità non sempre lineare.**



La qualificazione giuridica nelle pronunce giurisprudenziali

Cass. civ. Sez. lavoro, 08/11/2013, n. 25204

In tema di **lavoro subordinato**, è correttamente motivata la sentenza che, in ragione della **sporadicità dell'attività prestata** e dell'affidamento - secondo indicazioni di massima e con possibilità del lavoratore di accettarli o meno - di **compiti saltuariamente svolti**, abbia **escluso la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato**, denotando tali aspetti la mancanza di eterodirezione e dell'inserimento stabile e costante del lavoratore nella compagine organizzativa aziendale.

La qualificazione giuridica nelle pronunce giurisprudenziali

Trib. Milano Sez. lavoro, 16/02/2016

In tema di rapporto di lavoro, i **principali indici sintomatici della subordinazione** sono rinvenibili nella continuità del rapporto e nello stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione predisposta dal datore di lavoro; nella mancanza, in capo al lavoratore, di un'organizzazione aziendale, con utilizzazione di beni e strumenti di lavoro messi a disposizione dal datore di lavoro; nella mancanza di poteri di autorganizzazione in capo al lavoratore; nell'orario di lavoro fisso e predeterminato



La qualificazione giuridica nelle pronunce giurisprudenziali

Trib. Milano Sez. lavoro, 29/02/2016

Ai fini della qualificazione di un determinato rapporto di lavoro quale **autonomo o subordinato**, assume rilievo determinante l'elemento della subordinazione, intesa come vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore d'opera al ***potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro*** inerente all'intrinseco svolgimento della prestazione.

Assumono, invece, **rilievo solo sussidiario** indici quali l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, l'esecuzione del lavoro con materiali e attrezzature del datore di lavoro, l'assunzione del rischio di impresa da parte del datore di lavoro, il pagamento a scadenze periodiche della retribuzione, l'osservanza di un orario di lavoro, la continuità e sistematicità della prestazione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

La qualificazione giuridica nelle pronunce giurisprudenziali

Trib. Bari Sez. lavoro, 11/02/2016

Con particolare riferimento alla qualificazione di un rapporto di lavoro di tipo subordinato, è **indispensabile provare in concreto** il carattere della subordinazione, consistente, in particolare, nell'**assoggettamento al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro**, potere che deve **estrinsecarsi in specifici ordini**, oltre che nell'esercizio di una **assidua attività di vigilanza e controllo** nella esecuzione delle prestazioni lavorative.

Sono stati individuati un **serie di indici rivelatori della natura subordinata del rapporto, che possono così sintetizzarsi**: la sottoposizione al potere disciplinare; l'osservanza di un orario di lavoro che limiti la possibilità di altre attività; l'assenza del rischio; l'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale; la continuità della prestazione; la predeterminazione della retribuzione; l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva

La qualificazione giuridica nelle pronunce giurisprudenziali

Trib. Cassino Sez. lavoro, 09/09/2015

Ai fini della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, **al di là del nomen juris eventualmente attribuito dalle parti al contratto ove esistente, deve ricorrere in concreto l'assoggettamento del prestatore di lavoro alle altrui direttive.**

Ciò, infatti, rappresenta il connotato tipico ed elemento di discriminine rispetto al lavoro autonomo.

Vi sono, tuttavia, altri criteri, complementari e sussidiari, che assurgono ad indici della natura subordinata del rapporto per l'ipotesi in cui sia impossibile rintracciare, in concreto, l'elemento suddetto, quali la collaborazione, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario predeterminato ecc., che, individualmente considerati, sono privi di valore decisivo, ma ben possono essere valutati globalmente come indizi probatori da parte del giudice del merito.

Lavoro autonomo



Contratto d'opera

Impresa



Contratto d'appalto

Tratti differenziali rispetto al CONTRATTO DI APPALTO

Il requisito del “*lavoro prevalente proprio*” (artt. 2222 c.c. e 2083 c.c.) viene integrato non solamente quando l'attività lavorativa sia svolta direttamente dal lavoratore autonomo ma anche quando lo stesso si avvalga della **collaborazione di terzi** secondo il modulo organizzativo della **piccola impresa** desumibile dall' art. 2083 c.c.

Inoltre



Lavoro autonomo e Impresa

Il requisito del “*lavoro prevalente proprio*” (artt. 2222 c.c. e 2083 c.c.) distingue i lavoratori autonomi ed i piccoli imprenditori – tra i quali sono ricompresi coltivatori diretti, artigiani e piccoli commercianti – dall’imprenditore *tout court*, che, invece, *organizza il lavoro altrui* (artt. 2082, 2086, 2094 c.c.).

Conseguentemente





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Tratti differenziali rispetto al CONTRATTO DI APPALTO

Vanno ricondotti all'area del lavoro autonomo tutti quei rapporti in cui il prestatore effettua l'opera o il servizio (oltre che con attività propria) avvalendosi di una piccola organizzazione ...

... mentre vanno ricondotte nell'ambito dell'istituto del contratto d'appalto tutte quelle attività in cui il prestatore ha utilizzato una complessa organizzazione di fattori produttivi dimostrando di esercitare professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi.

Tratti differenziali rispetto al CONTRATTO DI APPALTO

Art. 1655 c.c.

L'**appalto** è il contratto col quale una parte assume, **con organizzazione dei mezzi necessari** e con gestione a proprio rischio, il compimento di una opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.

Art. 2222 c.c.

Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, **con lavoro prevalentemente proprio** e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Tratti differenziali rispetto al CONTRATTO DI APPALTO

Entrambi i contratti sono finalizzati al “*compimento di un’opera o di un servizio*”.

Ciò che differisce è l’organizzazione:

- nel contratto d’appalto: l’imprenditore opera “*con organizzazione dei mezzi necessari*”
- nel contratto d’opera: il lavoratore autonomo (e con esso il piccolo imprenditore, tra cui si ricomprendono le figure dei coltivatori diretti, artigiani e piccoli commercianti) opera “*con lavoro prevalentemente proprio*”.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

La disciplina: esecuzione, corrispettivo, difformità e vizi dell'opera.

Il recesso e l'impossibilità sopravvenuta.

Esecuzione dell'opera – art. 2224

L'esecuzione dell'opera deve essere realizzata secondo le **condizioni** stabilite dal contratto e **“a regola d'arte”**.

La **“regola d'arte”** costituisce un **parametro oggettivo di valutazione dell'attività del prestatore d'opera** ... nonché una specificazione del concetto di **diligenza del “buon padre di famiglia”** di cui all' art. 1176 C.C..

Il prestatore deve quindi eseguire l'opera:

- secondo le direttive e le istruzioni del committente,
- nonché compiendo tutte le attività che sono funzionali al raggiungimento del risultato voluto.

Esecuzione dell'opera – art. 2224

Cosa succede in caso di violazione di tali regole???

Ai sensi dell'art. 2224 c.c., il **committente** – decorso inutilmente il termine assegnato per uniformarsi alle condizioni del contratto – **può recedere con effetto *ex tunc***.

La **fissazione del termine** da parte del committente si distingue:

- sia dalla **diffida ad adempiere** (art. 1454 c.c.), per la forma libera dell'intimazione, per la mancata previsione di un termine minimo e per gli effetti che si producono alla scadenza;
- sia dal **termine essenziale** (art. 1457 c.c.), perché manca l'onere dell'avviso tre giorni prima della scadenza e perché la risoluzione non avviene di diritto ma è lasciata alla volontà delle parti.

Esecuzione dell'opera – art. 2224

Potere di verifica e di controllo

L'art. 2224 c.c. lascia intendere che **il committente può esercitare un potere di verifica e controllo sullo stato di avanzamento dell'esecuzione dell'opera**, funzionale all'esercizio del recesso.

Anzi

il mancato esercizio di questo potere di controllo – che non può, però, sfociare in un potere di ingerenza sulle modalità di esecuzione dell'opera – potrebbe configurare un **concorso di colpa del committente, insieme al prestatore d'opera, per i danni subiti da terzi in conseguenza dei difetti dell'opera.**

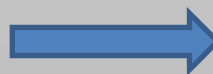
Corrispettivo – art. 2225

A titolo oneroso

La prestazione d'opera in via autonoma deve ritenersi, normalmente, a **titolo oneroso**.

Il corrispettivo dovuto viene liberamente individuato dalle parti: che hanno la possibilità di determinare il compenso dovuto al prestatore, anche accordandosi per la gratuità della prestazione.

Se le parti nulla dispongono in materia: si fa rinvio agli **usi**, alle **tariffe professionali** o, in alternativa, al **giudice**.

Trattasi invero di soluzioni eventuali e comunque accessorie nel senso che su tutte deve sempre prevalere la volontà delle parti. 

Corrispettivo – art. 2225

A titolo oneroso

Le **tariffe**: costituiscono atti interni degli organi rappresentativi delle distinte categorie professionali che variano in relazione al tempo e al luogo.

Gli **usi** trovano la loro fonte costitutiva nell' art. 1374 c.c.

La **valutazione del giudice** si pone come complemento delle clausole contrattuali e non può costituire applicazione del principio della retribuzione sufficiente di cui all'art. 36 Cost. che riguarda esclusivamente il lavoro subordinato

Difformità e vizi dell'opera – art. 2226

Accettazione dell'opera

Dal momento dell'**accettazione dell'opera compiuta** – che può essere anche **tacita** – decorrono i termini del **diritto al corrispettivo del prestatore** e del diritto del committente **alla consegna dell'opera**.

L'**accettazione** determina, altresì, il **trasferimento del rischio dal prestatore al committente**: libera il prestatore dalla responsabilità per difformità e vizi noti o facilmente riconoscibili dal committente **ma non lo libera quando egli stesso abbia occultato i vizi dell'opera altrimenti riconoscibili**.



Difformità e vizi dell'opera – art. 2226

Vizi occultati

Pertanto: nel caso in cui i **vizi siano stati dolosamente occultati** o, in alternativa, per la loro individuazione non sia sufficiente la normale diligenza, la responsabilità permane in capo all'artefice.

A differenza del contratto di appalto (art. 1667 c.c.), il silenzio del prestatore all'atto della consegna al committente dell'opera viziata non è sufficiente a determinare la responsabilità dell'artefice, essendo richiesto un comportamento doloso, ossia un comportamento finalizzato a nascondere le imperfezioni al creditore.

Recesso unilaterale – art. 2227

Le ipotesi

Nel contratto d'opera, il **committente** può esercitare il recesso:

1) in caso di **mancata osservanza, da parte del prestatore, delle condizioni contrattuali e dei criteri di buona fede e diligenza professionale** (art. 2224 c.c.) [*recesso per giusta causa*].

2) quale esercizio del diritto – consentito soltanto al committente – di **interrompere l'esecuzione del contratto**.

Il committente ha così la **facoltà** di esercitare tale diritto a **prescindere dalle ragioni** che lo supportano: **il profilo causale non assume alcun rilievo** [*recesso volontario acausale*].

Recesso unilaterale – art. 2227

Conseguenze economiche

A) Quando *il committente eserciti il recesso prima dell'inizio dell'esecuzione o qualora il recesso sia dovuto a fatti colposi imputabili al prestatore: **nulla è dovuto al prestatore***

B) *In caso contrario, il **committente deve rimborsare**: ● le spese sostenute per i materiali acquistati; ● il costo del lavoro fino a quel momento svolto; ● le spese c.d. generali da individuarsi sulla base di criteri puramente oggettivi; ● il mancato guadagno ricavabile dalla differenza fra il corrispettivo finale e le spese sostenute, il lavoro eseguito, le spese ancora da sostenere per il compimento dell'opera.*

Sopravvenuta impossibilità dell'esecuzione – art. 2228

Ulteriore causa di estinzione del contratto è la **impossibilità sopravvenuta dell'esecuzione dell'opera non imputabile ad alcuna delle parti.**

Il prestatore d'opera avrà diritto ad un **compenso per il lavoro prestato in relazione alla utilità della parte dell'opera compiuta.**

(La disciplina di questa norma ricalca il disposto dell' art. 1672 c.c. relativo **all'impossibilità di esecuzione dell'appalto**: si presume, quindi, che l'esecuzione dell'opera abbia avuto inizio e che solo successivamente il suo completamento sia divenuto impossibile e, di conseguenza, che l'opera, seppur parziale, sia in grado di arrecare una certa utilità al committente.)

Il contratto d'opera intellettuale (artt. 2229-2238)

1. Caratteristiche e tipologie

2. La disciplina: esecuzione, corrispettivo, responsabilità del professionista. Il recesso. Professioni intellettuali ed esercizio di impresa.

Il contratto d'opera intellettuale

Nell'ambito del lavoro autonomo, una disciplina specifica è dedicata alla **prestazione d'opera intellettuale**, che costituisce, quindi, una ***species*** del ***genus*** contratto d'opera.

Rientrano nella disciplina delle **c.d. professioni intellettuali**:

- sia le **professioni c.d. libere**, il cui esercizio non è subordinato all'iscrizione in albi o elenchi,
- sia le **professioni c.d. protette**, ossia fornite da un professionista iscritto ad un albo o ad un elenco

Il contratto d'opera intellettuale

Ordini professionali

Gli **ordini** e i **collegi professionali** sono **enti pubblici** che – per le professioni per l'esercizio delle quali occorre una speciale abilitazione dello Stato – hanno le specifiche **competenze** della tenuta degli **albi**, dell'esercizio della **funzione disciplinare**, della redazione e proposta delle **tariffe** e delle **liquidazioni dei compensi** a richiesta del professionista o del privato

Il contratto d'opera intellettuale

Esecuzione personale dell'incarico (art. 2232)

Il professionista deve **eseguire personalmente** l'incarico assunto in considerazione della **natura altamente fiduciaria del rapporto tra professionista e cliente.**

Ricorso a Collaboratori??



Il contratto d'opera intellettuale

Sostituti o ausiliari (art. 2232)

La norma consente che il professionista possa avvalersi, sotto la propria responsabilità, di **sostituti o ausiliari**, purché a ciò non osti il tenore del contratto stipulato tra le parti, gli usi o l'oggetto della prestazione.

La collaborazione non esclude il carattere personale dell'adempimento.

I sostituti o ausiliari non diventano parti del rapporto tra professionista e cliente: l'attività dei collaboratori è assorbita da quella del prestatore d'opera intellettuale.

Il contratto d'opera intellettuale

Il compenso (art. 2233)

La corresponsione del corrispettivo costituisce l'**obbligazione principale del cliente** nei confronti del professionista e sorge quando la **prestazione risulta completamente effettuata**, salvo **anticipazione delle spese** e degli eventuali acconti.

La determinazione del corrispettivo

Il compenso è **stabilito dalle parti** e, in mancanza, secondo le tariffe o gli usi, oppure dal giudice, che – nel caso delle professioni intellettuali – deve sentire il parere dell'associazione professionale a cui il professionista appartiene, parere obbligatorio ma non vincolante

Il contratto d'opera intellettuale

La misura del corrispettivo

Le disposizioni legislative e regolamentari che prevedevano **l'obbligatorietà di tariffe fisse o minime** con riferimento alle attività libero-professionali o intellettuali sono state **abrogate** dall'art. 2, L. n. 248/2006, **con esclusione** delle disposizioni che regolano l'esercizio delle professioni reso nell'ambito del **SSN** o in rapporto convenzionale con lo stesso, nonché delle **eventuali tariffe massime** prefissate in via generale a tutela degli utenti.

Il contratto d'opera intellettuale

La misura del corrispettivo

L' art. 2, L. n. 248/2006 ha previsto l'abrogazione del divieto di pattuire compensi parametrati al raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Come è stato interpretato l'abrogazione del divieto di cui all'art. 2233 ?



Il contratto d'opera intellettuale

La misura del corrispettivo

Per la giurisprudenza di legittimità:

La fonte principale per la determinazione del compenso è ora il contratto: il **compenso è liberamente determinabile dalle parti**, le quali possono **parametrarlo al raggiungimento degli obiettivi** perseguiti, nonché renderlo **oggetto di rinuncia** da parte del professionista (Cass., sez. civ. III, n. 18223/2009).

Soltanto in assenza di libera pattuizione, il compenso per prestazioni professionali va determinato in base alla tariffa ed adeguato all'importanza dell'opera (Cass., sez. civ. II, n. 711/2010).

Il contratto d'opera intellettuale

La responsabilità del professionista (art. 2236)

La diligenza richiesta al professionista nell'esecuzione dell'opera intellettuale risponde a **criteri più severi del generale criterio della diligenza del buon padre di famiglia** (art. 1176, 1° co., c.c.).

La **diligenza del buon professionista** si traduce nel **dovere di conoscere** (e, quindi, di **aggiornarsi**) e di **usare le tecniche più attendibili**, tenendo conto di una preparazione professionale di grado medio (Cass., sez. civ. II, n. 6967/2006).



Il contratto d'opera intellettuale

La responsabilità del professionista (art. 2236)

Per la giurisprudenza le obbligazioni a carico del professionista sono, infatti, **obbligazioni di mezzi, non di risultato**:

- al professionista che voglia liberarsi da responsabilità per il mancato conseguimento del risultato **basterà la prova della diligenza adoperata** e che la diligenza era adeguata ai criteri indicati (Cass., sez. civ. II, n. 12354/2009);
- il professionista deve, però, **informare il cliente sul possibile esito della prestazione e sugli eventuali problemi che potrebbero presentarsi nello svolgimento della stessa** (Cass., sez. civ. III, n. 22327/2007).

Il contratto d'opera intellettuale

La responsabilità "disciplinare"

Il professionista è suscettibile di **responsabilità disciplinare** nei confronti del proprio **Ordine di appartenenza** (nonché di responsabilità penale) quando la violazione di determinati doveri integri specifiche ipotesi di reato.

In particolare, con riguardo alle **sanzioni disciplinari inflitte dall'ordine professionale**, la giurisprudenza ha precisato che l'adeguatezza della sanzione inflitta **non è censurabile in sede di giudizio dinanzi alla Corte di Cassazione**, essendo riservato agli organi disciplinari il potere di determinare la sanzione più rispondente alla gravità e alla natura dell'offesa arrecata al prestigio dell'ordine professionale (Cass., Sez. Un., n. 13975/2004).

Il contratto d'opera intellettuale

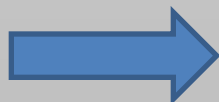
Il recesso dal contratto d'opera intellettuale (art. 2237)

La **disposizione** in materia di recesso dettata con specifico riferimento ai professionisti intellettuali (art. 2237 c.c.) **si discosta da quella generale prevista per i lavoratori autonomi (art. 2227 c.c.)**.

Infatti:

- È pur sempre contemplato il **potere del committente/cliente di recedere liberamente dal rapporto**, coerentemente con la natura fiduciaria del rapporto stesso;

- Tuttavia:



Il contratto d'opera intellettuale

Il recesso dal contratto d'opera intellettuale (art. 2237)

Tuttavia:

Tra i compensi da erogare al professionista non è incluso il mancato guadagno, ma solo ● le spese sostenute ● ed il compenso per l'opera prestata, compenso che andrà proporzionalmente ridotto, rispetto a quello originariamente previsto, ma non dovrà essere meramente commisurato all'utilità dell'opera compiuta sino al momento del recesso.

Il contratto d'opera intellettuale

Il recesso dal contratto d'opera intellettuale (art. 2237)

Limiti

Per alcune professioni, la legge ha posto dei **limiti alla facoltà di recesso del cliente**, prevedendo un'indagine sulle **motivazioni** e il risarcimento dei danni ove risulti che il **recesso non è determinato da cause dipendenti dal professionista** (è il caso dell'art. 18, 2° co., L. n. 143/1949, con riferimento agli **ingegneri** e agli **architetti**).

Il contratto d'opera intellettuale

Il recesso dal contratto d'opera intellettuale (art. 2237)

Recesso del professionista

A differenza del prestatore d'opera, **il professionista può recedere dal rapporto**, solamente quando ricorra **una giusta causa e senza procurare pregiudizio al cliente**.

In analogia con quanto disposto dall'**art. 2119 c.c.**, la **giusta causa** è integrata da ogni fatto sopravvenuto che, in relazione alla natura continuativa e fiduciaria del rapporto, non ne consenta la prosecuzione.

Il contratto d'opera intellettuale

Professioni intellettuali ed esercizio di impresa (art. 2238)

Oltre che a livello strettamente individuale, l'attività del professionista può essere svolta:

- sia **in forma di impresa**: si assiste all'organizzazione di una vera e propria impresa commerciale rispetto alla quale l'opera del professionista è strumentale, ossia ne costituisce un elemento;
- sia **in qualità di coordinatore di sostituti e collaboratori**: l'organizzazione è strumentale rispetto all'attività del professionista.

Quale è il discrimine tra le due dimensioni???



Il contratto d'opera intellettuale

Professioni intellettuali ed esercizio di impresa (art. 2238)

L'attività professionale in forma di impresa discende dalla combinazione dei seguenti due elementi:

- **il ruolo rivestito dal complesso organizzativo:** che deve corrispondere ad una struttura organizzativa di dimensioni più o meno rilevanti;
- **il tipo di apporto reso dal professionista:** che deve sostanziarsi, prevalentemente nell'organizzazione, coordinamento e controllo dei fattori produttivi, mentre l'attività professionale costituisce una componente non predominante, per quanto indispensabile, del processo produttivo.

Il contratto d'opera intellettuale

Professioni intellettuali ed esercizio di impresa (art. 2238)

Quando tali condizioni si realizzano, l'art. 2238, 1° co., c.c. prevede che si applichino le **disposizioni dettate in materia di impresa**, ma ciò non esclude l'applicazione della **disciplina sul lavoro autonomo**: invero, tra professionista e cliente possono instaurarsi due rapporti, uno avente ad oggetto i servizi resi dall'impresa e l'altro avente ad oggetto la specifica prestazione d'opera intellettuale del professionista.

Nel caso di **utilizzo di collaboratori**, si applicano le **disposizioni tipiche del lavoro subordinato** (art. 2238, 2° co., c.c.).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

2.

IL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE AI TEMPI DEL JOBS ACT

IL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Il **D.Lgs. 81/2015** ha **abrogato** la **disciplina delle collaborazioni a progetto** introdotte dalla cosiddetta legge Biagi (**artt. 61-69bis, d.lgs. n. 276/2003**) e di conseguenza anche quella delle **collaborazioni occasionali**, al di sotto dei 30 giorni lavorativi e dei 5.000 euro di compenso nell'anno solare (c.d. **mini co.co.co.**).

Tralasciando il tema delle collaborazioni coordinate e continuative – e di ciò che resta di esse per effetto dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 (su cui cfr. infra) – **ai fini pratici va osservato che aziende e professionisti possono ancora ricorrere al lavoro occasionale, sia esso svolto in forma autonoma che accessoria.**

IL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

A partire dal 1° gennaio 2016, infatti, potranno essere instaurate le seguenti tipologie contrattuali:

- ***lavoro autonomo occasionale;***
- ***lavoro accessorio (c.d. voucher).***

Lavoro autonomo occasionale

Il **lavoro autonomo occasionale** non va confuso né con le **collaborazioni occasionali** né con **lavoro accessorio**. Queste ultime due, infatti, sono state entrambe generate con la legge Biagi, ma hanno poi conosciuto un differente destino con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2015:

- le **collaborazioni occasionali**: sono state abrogate;
- il **lavoro accessorio**: in questi anni ha conosciuto una nuova disciplina “espansiva” (con l'eliminazione del carattere della “occasionalità” e con l'innalzamento del tetto massimo a 7.000 euro annui), peraltro oggetto di imminente revisione normativa.



Disciplina

Il lavoro autonomo occasionale, invece, trova la sua fonte normativa nelle disposizioni degli **artt. 2222 e ss. del Codice civile**.

Lavoratore autonomo occasionale

Il **lavoratore autonomo occasionale**, infatti, è *colui che si obbliga a compiere, verso un corrispettivo e **occasionalmente**, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione, senza alcun coordinamento con il committente.*

Le caratteristiche del lavoro autonomo occasionale sono, quindi:

- la ***completa autonomia del lavoratore*** circa il ***tempo*** ed il ***modo*** di esecuzione della prestazione;
- la ***mancaza del requisito della continuità/abitualità della prestazione***;
- la ***mancaza di coordinamento con l'attività del committente***;
- la ***mancaza dell'inserimento funzionale*** nell'organizzazione aziendale;
- la ***mancaza del vincolo di subordinazione*** nei confronti del committente.

Tra queste, due vanno meglio specificate:

- 1) *mancanza di coordinamento con l'attività del committente*
- 2) *mancanza del requisito della continuità/abitudine della prestazione*



1) Mancanza di coordinamento con l'attività del committente

Affinché vi sia coordinamento occorre che l'attività sia svolta all'interno dell'azienda o nell'ambito del ciclo produttivo del committente.

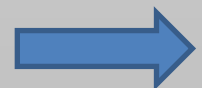
Pertanto, nel lavoro autonomo occasionale l'attività non deve essere svolta all'interno dell'azienda né nell'ambito del ciclo produttivo del committente.

2) *Mancanza del requisito della continuità/abitudine della prestazione*

La definizione di *continuità/abitudine della prestazione* è **incerta** in quanto non si rinvengono **parametri normativi** che indichino l'importo massimo del corrispettivo o del numero di prestazioni tali da definire occasionale o meno l'attività.

Pertanto, ***nella pratica non è sempre agevole distinguere se un'attività sia svolta in modo abituale, o meno.***

Il **Ministero del lavoro** non ha contribuito a fare chiarezza dichiarando che, proprio essendo **incerta la distinzione tra occasionalità e abitudine**, occorre fare una ***valutazione ad hoc caso per caso***



2) *Mancanza del requisito della continuità/abitualità della prestazione*

Pertanto, è rimesso alla **valutazione del Giudice di merito** l'onere di **identificazione** della natura ***“autonoma ed occasionale”*** della prestazione lavorativa.

Al riguardo infatti la **giurisprudenza di legittimità** detta soltanto ***alcune linee interpretative per fattispecie estensibili “per analogia”***, ritenendo che il relativo accertamento è **demandato in sede istruttoria al giudice di merito**, la cui valutazione è censurabile in cassazione unicamente sotto il profilo della esistenza, congruità e logicità della motivazione.



2) *Mancanza del requisito della continuità/abitudine della prestazione*

Cass. civ. Sez. lavoro, 07/05/2014, n. 9873 (rv. 630781)

Nel caso di impresa alberghiera gestita da una società in accomandita semplice, per l'assoggettamento a contribuzione previdenziale della collaborazione lavorativa prestata da un "*familiare coadiutore*", che sia anche *socio accomandante*, è necessario, ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 22 luglio 1966, n. 613, che la ***prestazione lavorativa sia abituale in quanto svolta con continuità e stabilmente, e non in via straordinaria od eccezionale*** - ancorché non sia necessaria la presenza quotidiana e ininterrotta sul luogo di lavoro, essendo sufficiente escluderne l'occasionalità, la ***transitorietà*** o la ***saltuarietà*** - e prevalente in quanto resa, sotto il profilo temporale, per un tempo maggiore rispetto ad altre occupazioni del lavoratore. **Il relativo accertamento è demandato al giudice di merito**, la cui valutazione è censurabile in cassazione unicamente sotto il profilo della esistenza, congruità e logicità della motivazione.

2) Mancanza del requisito della continuità/abitualità della prestazione

DUNQUE

L'esame della natura occasionale del rapporto instaurato tra le parti deve concentrarsi unicamente sulla presenza o meno dei requisiti del coordinamento e della continuità con la struttura del committente,.

Pertanto, la natura "occasionale" del lavoro autonomo **prescinde** dalla **durata** e **dall'importo percepito**, ben potendo esserci prestazioni di lavoro autonomo occasionale con compensi superiori a 5 mila euro.

La soglia reddituale, infatti, rileva unicamente ai fini **fiscali** e **previdenziali**.



Profili fiscali, previdenziali e giuridici.



Profili fiscali

I compensi da lavoro autonomo occasionale:

- 1) Rientrano fra i cosiddetti **redditi diversi di cui all'art. 67, comma 1, lettera I**, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (T.U.I.R.);
- 2) **Non sono soggetti ad Iva** per carenza del presupposto oggettivo dell'abitudine dell'attività esercitata (l'attività svolta in modo non continuativo esclude l'obbligo di Partita Iva);
- 3) Il percipiente per certificare il pagamento dei propri servizi, rilascia, in luogo della fattura, **una quietanza o nota di addebito/pagamento** sulla quale va applicata la marca da bollo di 2 euro per compensi superiori a 77,47 euro.
- 4) devono essere assoggettati ad una **ritenuta d'acconto del 20% all'atto della percezione del compenso**, diversamente dal lavoro accessorio (voucher) che resta esente ai fini fiscali entro i suoi limiti di legge (7.000 euro netti all'anno, pari a 9.333 euro lordi);
- 5) **non sono assoggettati all'Irap.**

Profili fiscali

L'art. 71, comma 2, TUIR indica **come tali redditi vanno tassati**:
l'ammontare imponibile è dato dalla differenza tra quanto percepito nel periodo d'imposta e le spese specificamente inerenti alla produzione di quel reddito.

Per i lavoratori autonomi occasionali - ai fini della inerenza e conseguente **deducibilità dei costi** - valgono, sostanzialmente, le stesse regole e principi relativi ai lavoratori autonomi abituali.

Pertanto, ***per esempio***, per colui che svolge - in maniera occasionale – una attività di docenza o di relatore ad un convegno, costituiscono spese inerenti i costi di viaggio e alloggio (compresi i pedaggi autostradali, i costi per il parcheggio e i costi per il taxi) necessari per raggiungere la località dove viene effettuata la prestazione, nonché ogni altra spesa sostenuta se riferibile all'incarico ricevuto

Profili previdenziali

L'art. 44, c. 2 del D.L. 269/03, convertito in L. 326/03, ha disposto **l'iscrizione alla Gestione Separata**, a decorrere dal 1° gennaio 2004, dei lavoratori autonomi occasionali, ma **solo per redditi fiscalmente imponibili superiori a 5.000 euro nell'anno solare**, considerando la somma dei compensi corrisposti da tutti i committenti occasionali.

Pertanto:

- nel limite reddituale dell'anno solare, minore o uguale a 5.000 euro, il lavoro autonomo occasionale è esente da contribuzione INPS/INAIL;
- oltre tale soglia reddituale, invece, Se maggiore di 5.000 euro all'anno, il lavoro autonomo occasionale è soggetto alla contribuzione INPS "gestione separata", sulla quota di reddito maggiore di 5.000 euro, ferma restando l'esenzione contributiva INAIL

Profili giuridici

1. Deve essere sottoscritto un contratto di lavoro autonomo occasionale?

La legge non prevede espressamente che l'attività di lavoro autonomo occasionale venga formalizzato attraverso un contratto scritto, tuttavia per poter dimostrare la fonte del reddito percepito è raccomandabile formalizzare il rapporto, in modo da tutelare entrambe le parti, il lavoratore autonomo e il datore di lavoro

Profili giuridici

2. Adempimenti

I lavoratori interessati devono **comunicare tempestivamente ai committenti occasionali il superamento della soglia di esenzione** e, solo per la prima volta, iscriversi alla Gestione, a meno che non si tratti di collaboratori o soggetti assimilati già iscritti.

Qualora tale soglia fosse superata col concorso di più compensi nello stesso mese, ciascun committente concorrerà in misura proporzionale, in base al rapporto fra il suo compenso ed il totale di quelli erogati nel mese.

Maxisanzione

La Circolare n. 38 del 12 novembre 2010 del Ministero del Lavoro segnala come oggetto della maxisanzione di cui all'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002 , convertito nella legge n. 73/2002, come modificato dall'art. 4 della legge n. 183/2010, sia **l'impiego di «lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro»** alle dipendenze di datori di lavoro privati o di enti pubblici economici.

Maxisanzione

Per quanto attiene al lavoro autonomo occasionale (art. 2222 c.c.), rispetto al quale la presunzione ai fini dell'applicazione della **maxisanzione** opera « in assenza della documentazione utile ad una verifica circa la pretesa autonomia del rapporto », questa viene espressamente individuata nelle evidenze documentali tipiche di un genuino lavoro autonomo

Maxisanzione

Più di recente con la Nota n. 16920 del 9 ottobre 2014 il Ministero del Lavoro ha ulteriormente chiarito che « valida documentazione fiscale » può essere il versamento delle ritenute d’acconto tramite Mod. F24, rilevazioni contabili e la dichiarazione contenuta nel Mod. 770 (dove il committente quale sostituto d’imposta deve indicare, nella sezione che riguarda le comunicazioni dei dati relativi alle certificazioni di lavoro autonomo, le somme corrisposte riferite ai redditi diversi di cui all’art. 67, comma 1, del TUIR, specificando codice fiscale, dati anagrafici e domicilio fiscale del prestatore).

Collaborazioni Coordinate e Continuitive

- ***Art. 2 - 52 - 54 DLgs. 81/2015***
- ***Circolare Ministero del Lavoro n. 3 del 01 febbraio 2016***
 - ***Interpello n. 27 del 15 dicembre 2015***
 - ***Interpello n. 5 del 20 gennaio 2016***
 - ***Interpello n. 6 del 27 gennaio 2016***
 - ***Circolare Fondazione Studi n. 4/2016***



Art. 52 DLgs. 81/2015

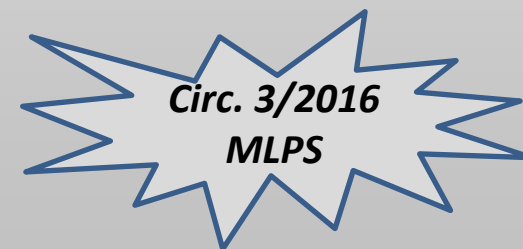
Superamento del contratto a progetto

- 1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo 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.*
- 2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.*





... con l'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2015, il Legislatore del 2015 ha disposto "il **superamento del contratto di lavoro a progetto**" e delle «**altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo** disciplinati dagli art. 61 - 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003, **facendo** tuttavia **salvo l'art. 409 c.p.c.** e pertanto i *"rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale"*





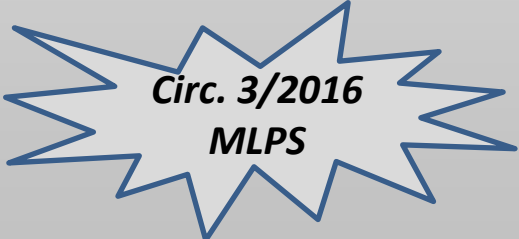
La nuova disciplina, dunque, supera il contratto di lavoro a progetto e il lavoro occasionale (cfr. art. 61 D.Lgs. n.276/2003), nonché le presunzioni operanti in relazione alle altre prestazioni rese in regime di lavoro autonomo (cfr. art. 69-bis D.Lgs. n.276/2003).

***Circ. n.4/16
Fond. Studi***

Superamento del contratto a progetto



I citati articoli del D.Lgs. n. 276/2003, per espressa previsione di legge, continuano a trovare applicazione **esclusivamente per la regolamentazione dei contratti stipulati prima del 25 giugno 2015**, i quali potranno pertanto esplicitare effetti sino alla loro scadenza.



**Circ. 3/2016
MLPS**



Il contratto a progetto in corso al 25 giugno 2015, qualora lo fosse ancora al 1° gennaio 2016, dovrà comunque rispettare anche i requisiti indicati nell'art. 2, comma 1 del decreto (oltre a quelli dell'art. 2094 del c.c.), per non incorrere nell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato

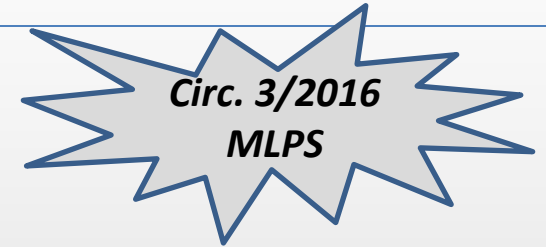
***Circ. n.4/16
Fond. Studi***



Art. 2 DLgs. 81/2015

Collaborazioni Organizzate Dal Committente

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.

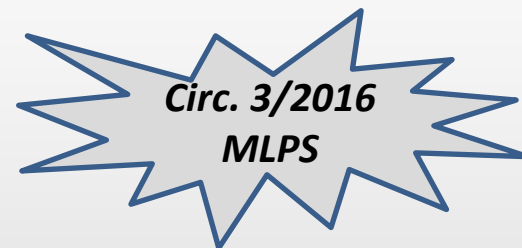


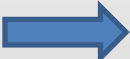
A decorrere dal 1 gennaio 2016 a tali collaborazioni, così come alle collaborazioni stipulate dopo il 25 giugno 2015, si applica la

"disciplina del rapporto di lavoro subordinato"

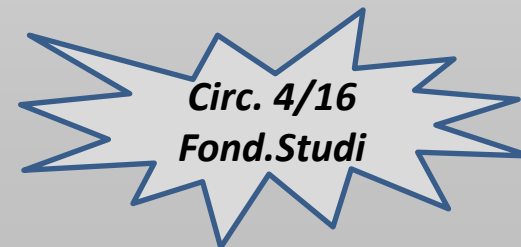
nell'ipotesi di rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro *esclusivamente personali e continuative*, le cui *modalità di esecuzione* siano *organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro"* (**c.d. etero-organizzazione**).

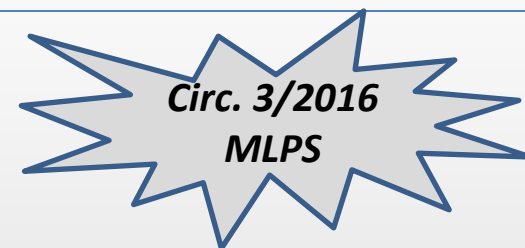




- **Continuative**  si ripetono in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità;

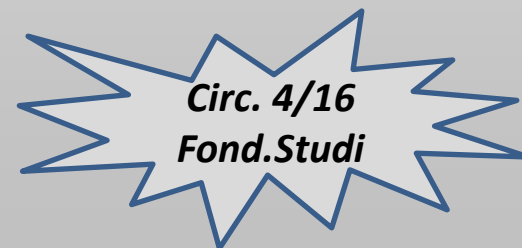
occasionalità non significa che la stessa prestazione non possa essere resa più volte ma che l'oggetto della stessa si realizzi in relazione alla singola prestazione;

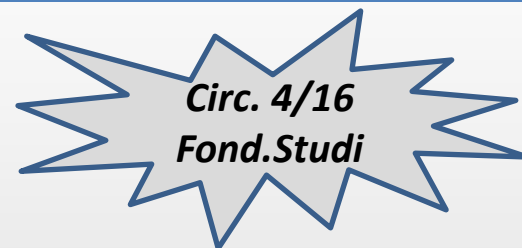




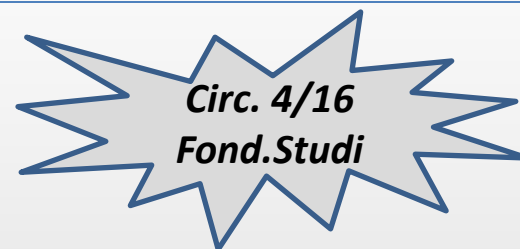
- **Esclusivamente personali**  prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti.

Ciò sta a significare che se il collaboratore si avvale di ulteriori collaboratori, il requisito non ricorre. Non si applicano le nuove regole di etero organizzazione nel caso in cui il **collaboratore possa attuare una clausola di sostituibilità** nel caso di suo impedimento a svolgere la prestazione di lavoro.



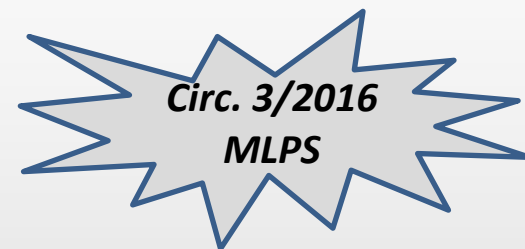


- **Modalità di esecuzione organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro**
 - 1- **non è possibile la programmazione unilaterale** della prestazione in ordine ai tempi ed anche al luogo di lavoro da parte del committente in quanto tali ipotesi, ove ricorrano congiuntamente, porterebbero alla presenza dei requisiti previsti dall'articolo 2.
 - 2- **appare legittima la possibilità di fasce orarie** all'interno delle quali il collaboratore, autonomamente, potrà rendere la propria prestazione nel luogo messo a disposizione del committente.



- **Modalità di esecuzione organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro**

3- Quanto al concetto di luogo di lavoro si ritiene debba intendersi ampio. Ovvero qualsiasi luogo presso il quale il collaboratore deve rendere la prestazione, che sia nella disponibilità o comunque riferibile o individuato dal committente, anche se non coincidente con la sede aziendale.



**In ordine alle citate condizioni, le stesse devono ricorrere
congiuntamente**

Conseguenze legate alla applicazione dell'art. 2, comma 1

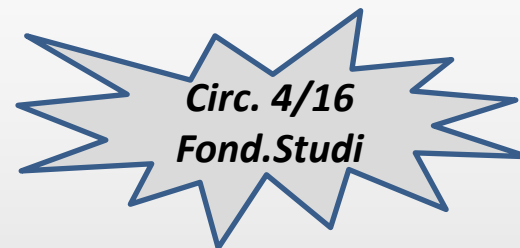
A differenza del regime previsto dal decreto Biagi, che introduceva una presunzione di lavoro subordinato, il legislatore col decreto n. 81 del 2015 ha mantenuto la natura autonoma del contratto ma, per le affinità con il lavoro subordinato delle modalità di svolgimento della collaborazione, estende le analoghe tutele del lavoro subordinato medesimo.





Applicazione di qualsiasi istituto, sia legale che contrattuale

obbligo di applicare la contrattazione collettiva, l'inquadramento previdenziale non alla gestione separata ma a quella dei lavoratori dipendenti, tutte le tutele della normativa e della legislazione sociale, gli ammortizzatori sociali, ma anche la disciplina in materia di lavoro e sicurezza...



In ogni caso si ritiene che le tutele riguardino il lavoratore interessato e pertanto non producano effetti ai fini aziendali. **Ne consegue che le collaborazioni etero organizzate non si computano nella base occupazionale dell'azienda** ogniqualvolta la norma o il contratto collettivo faccia riferimento ai lavoratori subordinati.

Art. 2 DLgs. 81/2015

Collaborazioni Organizzate Dal Committente

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;

Art. 2 DLgs. 81/2015

Collaborazioni Organizzate Dal Committente

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'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.



Relativamente al comma 2 lettera a) la circolare ministeriale richiama espressamente la risposta ad **interpello n. 27 del 15 dicembre 2015**.

*I chiarimenti ministeriali vertono proprio **sull'individuazione degli elementi necessari** per qualificare l'accordo collettivo previsto dalla norma come "accordo stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".*



Interpello n. 27 del 15 dicembre 2015



// Ministero rileva che:



fermo restando il principio di “libertà sindacale” e le declinazioni che di esso ha dato la giurisprudenza, va osservato che il Legislatore ha inteso in più occasioni collegare determinati effetti giuridici **esclusivamente agli accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, con l’evidente finalità di sollecitarne l’applicazione.**

Interpello n. 27 del 15 dicembre 2015



Il Ministero ritiene che l'esclusione di cui all'art. 2, comma 2, del D.Lgs n. 81/2015, operi in relazione alle sole collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del **maggior grado di rappresentatività in termini comparativi**.

Ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività dei predetti accordi, occorre **considerare i seguenti indici**:

- numero complessivo dei lavoratori occupati;
- numero complessivo delle imprese associate;
- diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali);
- numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

Interpello n. 27 del 15 dicembre 2015



*Interpello
27/2015*



Pertanto, in linea con le osservazioni sopra formulate ed in risposta al quesito avanzato, si ritiene che l'esclusione di cui all'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 operi 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 degli indici summenzionati.**

Interpello n. 27 del 15 dicembre 2015



Di converso, **l'eventuale applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l'applicazione dell'art. 2** citato cosicché, a partire dal 2016, 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” – ancorché disciplinati da un contratto collettivo (evidentemente privo dei requisiti in questione) – si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.



La deroga è affidata, esclusivamente, ai sindacati nazionali e non è delegabile a livello aziendale.

In questi primi mesi di vigenza della norma, sono stati raggiunti accordi in tal senso in alcuni specifici settori come i call-center (con un adeguamento del precedente accordo siglato nell'ottica del contratto a progetto), il recupero crediti, la formazione professionale, con particolare riguardo ai docenti, le scuole private, gli Istituti di Ricerca, ecc.;

Interpello n. 06 del 27 gennaio 2016



Relativamente al comma 2 lettera d) la circolare ministeriale richiama espressamente la risposta ad **interpello n. 06 del 27 gennaio 2016 che estende la deroga anche al CONI stesso e alle Federazioni Sportive Nazionali.**



**Interpello
06/2016**



Interpello n. 06 del 27 gennaio 2016



Il CONI e l'ANCL, con separati atti, hanno avanzato istanza di interpello al fine di conoscere se il dettato normativo di cui alla lett. d) della citata disposizione possa essere riferito anche al CONI, alle Federazioni Sportive Nazionali, alle discipline associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dallo stesso CONI.



Interpello n. 6 del 27 gennaio 2016

Il Ministero parte dall'analisi delle disposizioni contenute nell'articolo 67, lett. m) DPR 917/1986



*Il Legislatore, dunque, con l'obiettivo di favorire lo svolgimento di **tutte le attività sportive** dilettantistiche ha utilizzato la locuzione "qualunque organismo comunque denominato" con un'accezione ampia in modo da ricomprendervi il CONI, le Federazioni Sportive Nazionali e gli Enti di promozione sportiva nonché qualsiasi altro sodalizio sportivo non professionale da essi riconosciuto, proprio in considerazione della valenza delle funzioni sociali dagli stessi svolte connesse al benessere psicofisico della persona e a finalità di carattere educativo e formativo*

**Interpello
06/2016**

Interpello n. 06 del 27 gennaio 2016



In risposta al quesito avanzato, si ritiene che esulino dall'applicazione della presunzione di subordinazione stabilita dall'art, 2 comma 1, in esame, anche le collaborazioni sportive rese in favore di tali ultimi organismi.

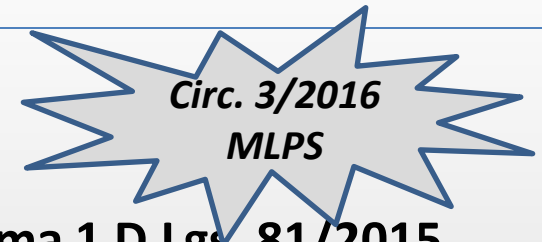


**Interpello
06/2016**

Oltre alle collaborazioni esentate dal vincolo presuntivo dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 per espressa previsione di legge, la risposta ad interpello n. 5 del 20 gennaio 2016 (richiamata dalla circolare ministeriale) ha escluso dal campo di applicazione della disposizione citata anche i rapporti di collaborazione dei produttori diretti e degli intermediari assicurativi laddove siano svolte con modalità conformi al D.Lgs. 209/2005 (Codice delle Assicurazioni private)



**Interpello
05/2016**



Relativamente alle fattispecie di cui all'art. 2, comma 1 D.Lgs. 81/2015

il Ministero chiarisce che, **anche rispetto a tali collaborazioni, potrebbe configurarsi la qualificazione del rapporto di lavoro nell'ambito della subordinazione**, tuttavia, nella suddetta ipotesi, non sarà sufficiente **verificare una etero-organizzazione del lavoro ma una vera e propria etero-direzione** ai sensi dell'art. 2094 c.c. (articolo che fornisce la definizione di prestatore di lavoro subordinato: *“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*).





Art. 54 DLgs. 81/2015

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita iva

1. Al fine 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, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:



Art. 54 DLgs. 81/2015

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita iva

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 di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.


Art. 54 DLgs. 81/2015

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita iva

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.



Stabilizzazione delle collaborazioni



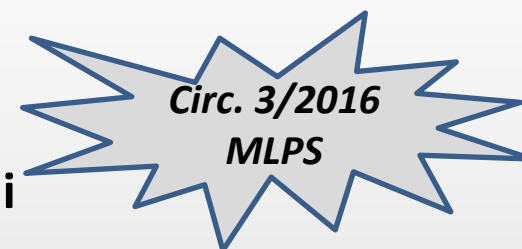
**Circ. 3/2016
MLPS**

L'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 ha introdotto, sempre a partire dal 1° gennaio 2016, una **procedura finalizzata** a "*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*".





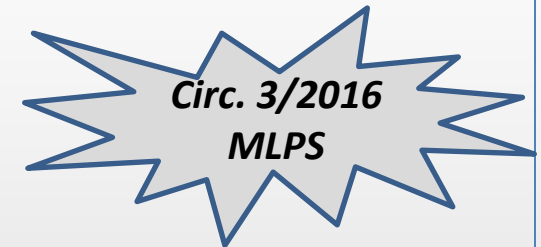
Stabilizzazione delle collaborazioni



La procedura, che può essere attivata anche in relazione a rapporti di collaborazione già esauriti (la disposizione fa infatti riferimento a "soggetti già parti"), prevede due condizioni:

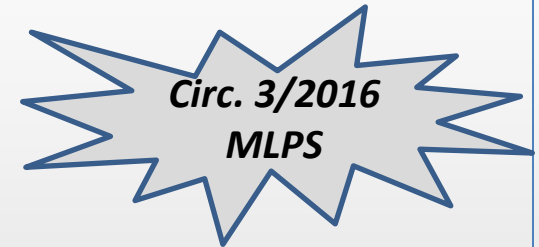
- a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
- b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Adesione alla procedura

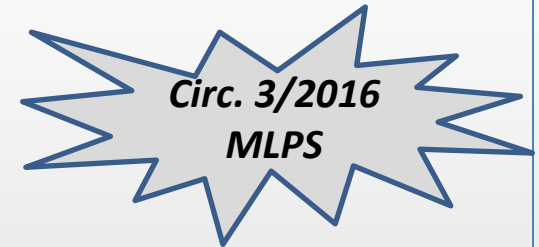


"comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione".

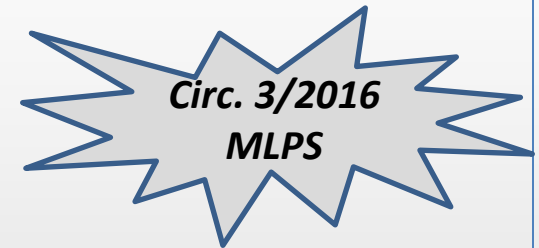
In altri termini, qualora la procedura di stabilizzazione venga avviata successivamente all'accesso ispettivo e quindi all'inizio dell'accertamento, non si potrà beneficiare della estinzione degli illeciti che verranno eventualmente accertati all'esito dell'ispezione.



L'estinzione degli illeciti è inoltre preclusa con riferimento a quei rapporti di collaborazione "trasformati" in rapporti di lavoro subordinato che vengano a cessare prima dei dodici mesi per volontà del datore di lavoro, fatte salve le ipotesi di giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo.



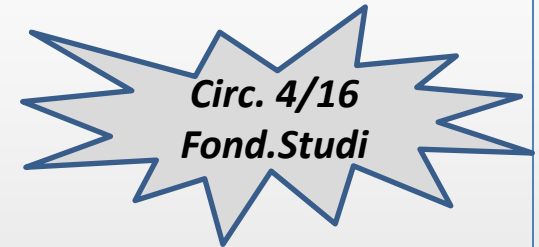
Viceversa, qualora l'accesso ispettivo abbia luogo a procedura di stabilizzazione in corso (ad es. sia stata già presentata istanza di conciliazione ovvero non siano ancora trascorsi dodici mesi dall'assunzione dei lavoratori interessati), il rispetto delle condizioni di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 potrà determinare l'estinzione degli eventuali illeciti accertati all'esito dell'ispezione.



Va infine chiarito che tale procedura non inficia la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016, attesa l'assenza di esplicite previsioni in senso contrario, semprechè risultino rispettate anche le altre condizioni che l'ordinamento richiede per il godimento di benefici normativi e contributivi .

Art. 2 DLgs. 81/2015

*3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 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.*



Il legislatore, al fine di consentire alle parti di **prevenire i rischi derivanti da un non corretto inquadramento contrattuale** della tipologia di lavoro che si intende avviare, ha previsto la **possibilità per le stesse di richiedere la certificazione dell'assenza dei requisiti anche di etero organizzazione.**



La prerogativa riguarda dunque tutte le Commissioni di Certificazione istituite ai sensi della citata disposizione e, tra esse, quelle costituite presso i Consigli provinciali degli Ordini dei consulenti del lavoro, capillarmente presenti sul territorio, alle quali le parti potranno quindi rivolgersi.

Si tratta di una funzione nuova per le suddette Commissioni che si aggiunge a quelle già esistenti



La certificazione potrà riguardare sia i rapporti da instaurare che quelli già instaurati.

L'articolo 79 del decreto legislativo n.276 del 2003, prevede infatti che gli effetti si producono dal momento di inizio del contratto, ove la Commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI CO.CO.PRO E DI CO.CO.CO

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2015, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro, **a partire dal 25 giugno 2015 non risulta più obbligatoria l'indicazione del progetto nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa** e sono stati, altresì, **eliminati gli ulteriori elementi vincolanti che dovevano essere contenuti nel medesimo contratto di lavoro** nel rispetto degli artt. 61-69 del D. Lgs. n. 276/2003; pertanto, nell'attuale quadro normativo, **tali forme di collaborazione faranno riferimento all'art. 409 del c.p.c.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

La presenza di un progetto in una co.co.co. non deve intendersi come vietata, ma non ne costituisce più elemento qualificante e non è dunque più utile alla corretta caratterizzazione della tipologia contrattuale (attualmente, dunque, non esistono regole specifiche per le co.co.co.).

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

A fronte della eliminazione del progetto, l'art. 2, co. 1, del D. Lgs. n. 81/2015 ha introdotto una **“presunzione di subordinazione”** (...si applica la disciplina del...) **quando sono tutti contemporaneamente presenti i seguenti elementi:**

- a) **esclusiva personalità** della prestazione;
- b) **continuatività** della prestazione;
- c) **prestazione organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Poiché quasi tutte le co.co.co. sono di carattere **esclusivamente personale e continuativo**, il terzo elemento, di cui alla lettera c), è quello che **riveste maggiore importanza**. Il fatto che sia stato inserito “anche” con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro permette di comprendere che una **forma di coordinamento è consentito, ma con dei limiti**. Il **committente non può controllare la forma della prestazione, o meglio, entrambe le componenti della “forma”** (gestione del tempo e del luogo devono essere contemporanee e non alternative perché si verifichi il rinvio alla disciplina del rapporto subordinato), **ma può controllarne la “sostanza”**. Può cioè chiedere di verificare, ad esempio, lo stato di avanzamento di un lavoro, per disporre eventuali modifiche.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

La **citata presunzione** non opera in termini di riqualificazione del **contratto di lavoro** che, pertanto, rimane di lavoro autonomo. Al rapporto si applica la disciplina del lavoro subordinato.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

L'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede poi che la disposizione di cui al comma 1 non trovi 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;**

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

- 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 agli **enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.**, come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Il punto a) lascia alla **contrattazione collettiva a livello nazionale** la possibilità di **disciplinare la co.co.co.** per rispondere a specifiche esigenze di alcuni settori.

il Ministero del Lavoro, con **risposta ad interpello n. 27/2015**, indica i seguenti indici al fine della verifica della **maggior rappresentatività comparata**:

- numero complessivo dei **lavoratori occupati**;
- numero complessivo delle **imprese associate**;
- **diffusione territoriale**;
- numero dei **contratti collettivi nazionali sottoscritti**.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Il Ministero ha, altresì, precisato che il **Giudice amministrativo** ha più volte **confermato la legittimità dei parametri forniti**, evidenziando come l'avverbio “comparativamente” introduca un elemento di confronto tra i predetti parametri: la maggiore rappresentatività delle organizzazioni stipulanti accordi collettivi è desunta da una **valutazione comparativa degli indici** sintomatici di cui sopra.

Attualmente esistono accordi collettivi per la regolazione delle co.co.co. con riferimento ai seguenti settori: **ONG, Call center (outbound), e Scuole private (Aninsei).**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

E' di evidenza come la riqualificazione in un contratto di lavoro subordinato si possa verificare qualora il rapporto registrasse gli elementi tipici della subordinazione, a prescindere dalla inapplicabilità della disciplina di cui al citato articolo 2, co. 1.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Le parti possono richiedere alle commissioni la **certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1, quindi dell'assenza di etero - organizzazione**. 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”.

Si ritiene che tale previsione di far certificare l'assenza dei requisiti di cui all'articolo 2, co.1 si aggiunga alla possibilità **di far comunque certificare l'intero contratto**.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Tutti i rapporti di collaborazione **esistenti alla data del 1/01/2016**, a **prescindere dalla data di attivazione** e quindi dalla disciplina giuridica applicabile, sono soggetti alla disposizione dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 e quindi alla **possibile "attrazione" nel campo dell'applicabilità della disciplina del lavoro subordinato**. In considerazione di ciò (e del fatto che la certificazione verrà probabilmente richiesta proprio per evitare tale attrazione), nei confronti di tutti i rapporti "parasubordinati" - per cui è richiesta la certificazione - è **necessario innanzitutto verificare l'assenza di almeno uno dei seguenti requisiti nella modalità di configurazione della prestazione:**

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

- a) natura esclusivamente **personale**;
- b) **continuatività** della prestazione;
- c) prestazione **organizzata dal committente** anche con riferimento ai **tempi di lavoro**;
- d) prestazione **organizzata dal committente** anche con riferimento al **luogo di lavoro**.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di contratti a progetto già in essere alla data del 25/06/2015 o di proroghe di contratti a progetto già in essere alla data del 25/06/2015:

Il progetto:

- deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale. Il risultato finale da conseguire deve essere “obiettivamente verificabile”, e deve essere inteso come “modificazione della realtà materiale”;
- non può consistere in una mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente. Il progetto, pur riguardando attività rientranti nel normale ciclo produttivo dell’impresa, deve essere caratterizzato da un’autonomia di contenuti ed obiettivi;

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di contratti a progetto già in essere alla data del 25/06/2015 o di proroghe di contratti a progetto già in essere alla data del 25/06/2015:

- non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi:
 - per compiti meramente esecutivi si deve intendere: mera attuazione di quanto impartito dal committente, senza alcun margine di autonomia, anche operativa, da parte del collaboratore;
 - per compiti meramente ripetitivi si deve intendere: attività elementari (che non richiedono specifiche indicazioni di carattere operativo fornite di volta in volta dal committente).

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di contratti a progetto già in essere alla data del 25/06/2015 o di proroghe di contratti a progetto già in essere alla data del 25/06/2015:

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito. Il compenso minimo deve essere stabilito dalla contrattazione collettiva specifica per i collaboratori. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria per i lavoratori subordinati applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

**Certificazione di co.co.co. già in essere alla data del 25/06/2015
o di proroghe di contratti già in essere alla data del 25/06/2015:**

Per queste co.co.co. **continua ad applicarsi la previsione dell'art. 61 del D. Lgs. n. 276/2003**, che **esclude l'obbligo di presenza di un progetto** specifico e della generalità delle disposizioni di cui al capo I del Titolo VII del D. Lgs. n. 276/03 solo nelle ipotesi tassativamente previste.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. già in essere alla data del 25/06/2015 o di proroghe di contratti già in essere alla data del 25/06/2015:

- attività comunque rese e utilizzate 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 riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (si veda il precedente elenco);
- componenti di organi di amministrazione e controllo di società;
- partecipanti a collegi e commissioni compresi gli organismi aventi natura tecnica;

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. già in essere alla data del 25/06/2015 o di proroghe di contratti già in essere alla data del 25/06/2015:

- soggetti che percepiscono la pensione di vecchiaia (anche se maturata con il sistema contributivo), oppure i titolari di pensione di anzianità o di invalidità che abbiano raggiunto il requisito anagrafico per la predetta pensione di vecchiaia (vedasi tabella desunta dal D.L. 201/2011: c.d. Riforma Fornero);

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

**Certificazione di co.co.co. già in essere alla data del 25/06/2015
o di proroghe di contratti già in essere alla data del 25/06/2015:**

- operatori di call center con modalità c.d. “outbound”, per i quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento; quindi di fatto il progetto non viene determinato secondo le ordinarie modalità e l’accezione “contratti di collaborazione a progetto” appare una definizione meramente convenzionale;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

**Certificazione di co.co.co. già in essere alla data del 25/06/2015
o di proroghe di contratti già in essere alla data del 25/06/2015:**

- agenti e rappresentanti di commercio;
- professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Oltre agli indici di valutazione relativi **alla mancanza del vincolo di subordinazione, alla continuità, al coordinamento e alla personalità della prestazione**, la Commissione è chiamata a valutare **alcuni specifici elementi** anche se non sussiste un effettivo vincolo giuridico della forma scritta.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Indicazione della durata

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa può essere stipulato dall'azienda per ottenere dal collaboratore una prestazione sia a **tempo indeterminato** sia a **tempo determinato**. Il contratto può contemplare anche una prestazione **che non si esaurisce con la realizzazione di un determinato risultato, ma si ripete nel tempo**, purché essa sia in concreto **funzionale ad un'attività e ad un'esigenza del committente.**

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

Il collaboratore **non offre le proprie energie lavorative**, come nel lavoro subordinato, ma svolge **un'attività finalizzata alla realizzazione di un'opera o un servizio**, che deve essere predeterminata dalle parti e che, essendo per definizione continuativa nel tempo, presuppone una **pianificazione del lavoro che poi verrà svolto dal lavoratore in autonomia**. Inoltre, il tempo di esecuzione del lavoro di regola non rileva per la quantificazione della prestazione e per la determinazione del compenso.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

La previsione di **vincoli di orario** per il collaboratore **non è incompatibile con il lavoro coordinato e continuativo**, purché tale vincolo sia **necessario in funzione del coordinamento tra il collaboratore stesso e l'organizzazione produttiva del committente** e **purché in tal caso non sia poi previsto anche un obbligo di svolgere la prestazione in un determinato luogo (generalmente la sede del Committente).**

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

L'attività del collaboratore deve in ogni caso caratterizzarsi:

- per la specificità;
- per i rilevanti margini di autonomia, ancorché coordinabili con l'organizzazione del committente;
- per essere valutata e valutabile indipendentemente dal tempo di esecuzione.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

Nell'ipotesi di istanza di certificazione relativa a **più collaborazioni** coordinate e continuative aventi le **stesse caratteristiche** è necessario **valutare le motivazioni che giustificano il coinvolgimento di più lavoratori autonomi per la realizzazione del risultato** (al fine di evitare che l'ordinaria attività dell'azienda sia realizzata con soli collaboratori coordinati e continuativi).

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

Qualora in azienda siano **presenti lavoratori subordinati che svolgono analoghe prestazioni** che sono oggetto del contratto di collaborazione da certificare, ovvero anche se trattasi di prestazioni diverse ma rese con le stesse modalità, **le parti devono evidenziare in modo molto rigoroso gli elementi di autonomia dell'attività da svolgere.**

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

Non sono agevolmente individuabili i requisiti del lavoro coordinato e continuativo in quelle attività che per le consuete modalità di svolgimento legate alla natura della prestazione presuppongono di norma **la sottoposizione al potere direttivo e gerarchico di un preposto o che prevedono mansioni esecutive e ripetitive**. Per questo motivo non sono ammesse, salvo specifiche situazioni e condizioni legittimanti verificate dalla Commissione, alla certificazione le seguenti prestazioni:

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

- addetti alla distribuzione di bollette o consegna di giornali, riviste, elenchi telefonici;
- addetti alle agenzie ippiche;
- addetti alle pulizie;
- autisti ed autotrasportatori;
- baristi e camerieri;
- commessi e addetti alle vendite;

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

- custodi e portieri;
- estetiste e parrucchieri;
- facchini;
- istruttori di autoscuola;
- letturisti di contatori;
- magazzinieri;
- manutentori;
- muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

- muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;
- piloti e assistenti di volo;
- prestatori di manodopera nel settore agricolo; • addetti alle attività di segreteria e terminalisti;
- addetti alla somministrazione di cibi o bevande;
- prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi in bound;
- altre attività aventi le caratteristiche sopra evidenziate.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Corrispettivo e i criteri per la sua determinazione

Il compenso è **liberamente definito dalle parti** salvo il caso in cui esista una **disciplina contrattuale collettiva di riferimento**. In tal caso le disposizioni di detta disciplina divengono cogenti e solo **superabili in melius** dalle pattuizioni individuali.

La previsione di un compenso **orario per il collaboratore non è incompatibile con il lavoro autonomo** coordinato e continuativo, purché tale previsione sia coerente e funzionale con la tipologia di prestazione da svolgere.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Corrispettivo e i criteri per la sua determinazione

Il contratto deve contenere i **tempi di erogazione del compenso** che potranno essere mensili o settimanali ma anche giornalieri e ciò in base alla convenienza delle parti.

E' necessario che venga indicata nel contratto anche la **modalità di pagamento del compenso**. Non è indispensabile che venga prevista una specifica disciplina dei rimborsi spese.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Le forme di coordinamento della prestazione

E' opportuno che nel contratto siano presenti le **forme di coordinamento tra lavoratore e committente** in merito all'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso **non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa.**

Lo schema contrattuale e la effettiva volontà delle parti dovranno essere tali da garantire che **non si rinvercano elementi di eterodirezione** (pertanto risulti una reale autonomia del collaboratore) **né di etero-organizzazione** (il committente non imponga le modalità organizzative, i tempi ed i luoghi della prestazione).

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Certificazione di co.co.co. attivate a far data dal 25/06/2015

Le forme di coordinamento della prestazione

Le parti potranno prevedere, laddove le caratteristiche dell'attività lo necessitino, lo **svolgimento dell'attività all'interno della struttura aziendale – purché non sia prevista anche la determinazione dei tempi di svolgimento della prestazione** – descrivendo in contratto in modo dettagliato le modalità applicative.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Scheda informativa

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sotto indicate dichiarazioni .

Fanno presente di aver instaurato un rapporto di lavoro, con i caratteri propri della collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, con prestazione esclusivamente personale e senza vincolo di subordinazione.

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Scheda informativa

a) Il contratto è disciplinato da un accordo collettivo nazionale stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e prevede discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore

SI' quale.....data di stipula..... NO

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Scheda informativa

b) La collaborazione è prestata nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali

Si quale.....

NO

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Scheda informativa

c) L'attività è prestata nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni

SI' quale.....

NO

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Scheda informativa

d) La collaborazione è resa 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'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289

SI' quale.....

NO

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Scheda informativa

e) Specificare le modalità mediante le quali in concreto il lavoratore eseguirà la prestazione oggetto del contratto

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Scheda informativa

f) Chi definisce i tempi della prestazione? _____

g) Chi definisce il luogo della prestazione? _____

h) La prestazione è esclusivamente personale? *si/no*:

i) Professionalità in possesso del collaboratore (*specificare*): _____

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Scheda informativa

- j) Per lo svolgimento dell'attività dedotta in contratto è previsto l'utilizzo di mezzi/strumenti organizzati (si/no):
- k) Se si, specificare quali e a chi essi appartengono:

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Scheda informativa

l) Criteri utilizzati per la quantificazione del compenso (specificare):

m) Ulteriori informazioni:

LINEE GUIDA / CO.CO.CO.

Scheda informativa

Le parti dichiarano che l'istanza di cui la presente scheda costituisce parte integrante, è richiesta anche al fine di certificare l'assenza dei requisiti di cui al comma 1 art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015.

Data e Firma leggibile

_____ lì _____

Timbro e firma del committente

Firma del collaboratore



Confine tra coordinamento e etero-organizzazione

Il confine tra coordinamento etero-organizzazione, secondo la circolare n. 3, sta nel fatto che il collaboratore «sia tenuto» anche a rispettare un orario e a svolgere la prestazione all'interno dell'azienda; **non il fatto in sé che la prestazione si svolga in determinati orari o nei locali aziendali, ma l'imposizione di tali modalità** di effettuazione della prestazione da parte del committente.



Il che lascia intravedere un possibile spazio residuo per un coordinamento che non sconfini nell'etero-organizzazione (e quindi nel lavoro subordinato) quando le **modalità vengano predeterminate consensualmente fra le parti.**



Jobs Act degli autonomi

Disegno di legge “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Il titolo I detta disposizioni in materia di LAVORO AUTONOMO

con l'obiettivo di costruire (per tali lavoratori), prestatori d’opera materiali e intellettuali non imprenditori, un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e di tutelare il loro futuro.

Fra tali disposizioni troviamo:

Art. 12

(Modifiche al codice di procedura civile)



1. Al codice di procedura civile sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 409, primo comma, numero 3), dopo le parole «anche se non a carattere subordinato» sono aggiunte le seguenti: «. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»



Se il disegno di legge dovesse essere approvato in questi termini, sarebbe più chiaro che **le modalità di coordinamento concordate preliminarmente tra le parti** (e non quindi non imposte unilateralmente, dal committente), **non andrebbero ad inficiare la genuina natura autonoma del rapporto** e non ricadrebbero nella temuta etero-organizzazione



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

COLLABORATORI FAMILIARI E COADIUVANTI

Collaboratori familiari e coadiuvanti

Riferimenti normativi

Codice civile Art. 230 bis, 230 ter

Art. 2 Legge 463/1959

Art. 2 Legge 613/1966

Legge n°151/1975

Art. 21 c. 6 ter DL 269/2003 conv. In Legge 326/2003

Legge n° 76 del 20/05/2016

Circolare INPS n. 179 dell'8 agosto 1989

Circolare MLPS n. 10478 del 10/06/2013

Collaboratori familiari e coadiuvanti

Il tessuto economico del nostro Paese è composto in gran parte da piccole e medie imprese, da imprenditori individuali, da esercizi commerciali e laboratori artigianali. Ne consegue che l'attività lavorativa, molto spesso, viene prestata da soggetti che appartengono alla cerchia familiare del datore di lavoro.

➔ il lavoro (subordinato) tra estranei si presume a titolo oneroso.

➔ il lavoro tra familiari si presume sempre a titolo gratuito?

SI ➔ Conviventi ➔ gratuità

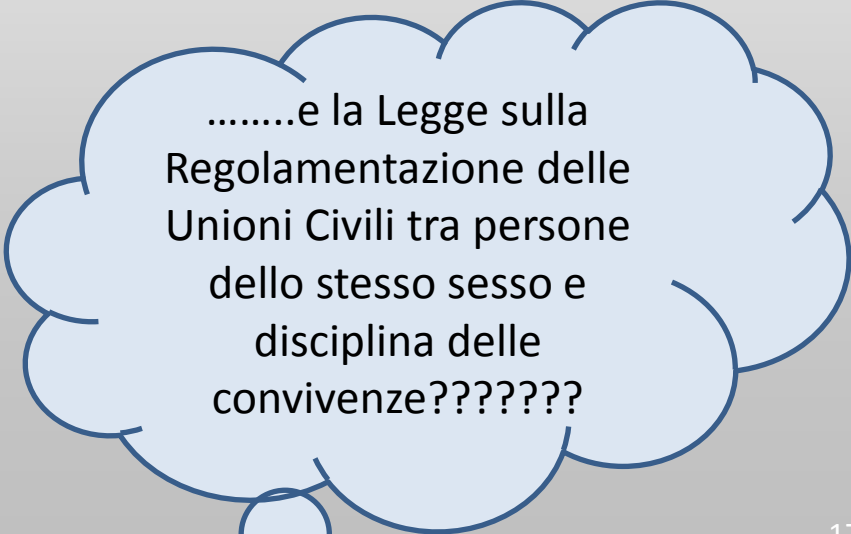
NO ➔ NON conviventi ➔ onerosità



Collaboratori familiari e coadiuvanti

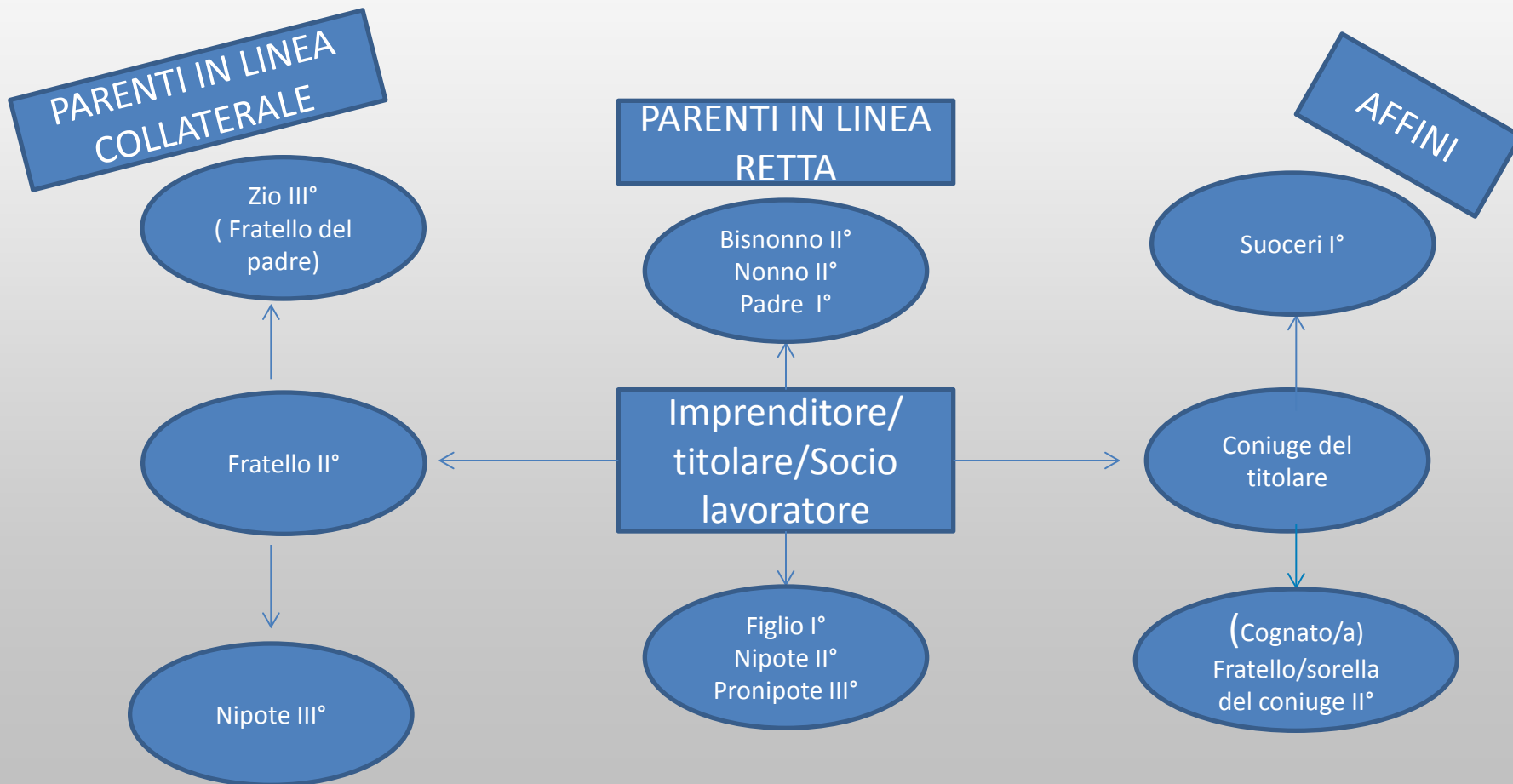
Chi sono?

- il coniuge;
- i parenti (intesi in linea retta e collaterale) entro il terzo grado;
- gli affini entro il secondo grado.

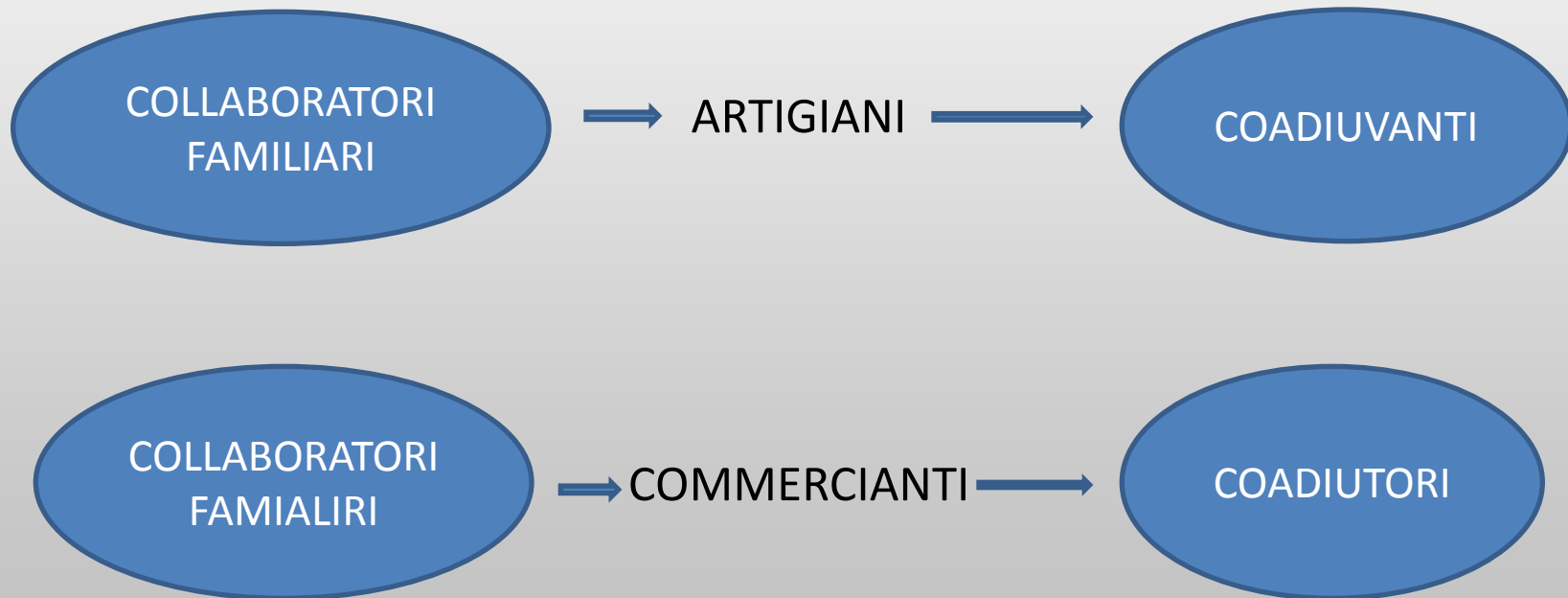


.....e la Legge sulla
Regolamentazione delle
Unioni Civili tra persone
dello stesso sesso e
disciplina delle
convivenze???????

Collaboratori familiari e coadiuvanti



Collaboratori familiari e coadiuvanti



Collaboratori familiari e coadiuvanti

ARTIGIANI



COADIUVANTI

- il coniuge;
- i parenti (intesi in linea retta e collaterale) entro il terzo grado;
- gli affini entro il **secondo** grado

COMMERCIANTI



COADIUTORI

- il coniuge;
- i parenti (intesi in linea retta e collaterale) entro il terzo grado;
- gli affini entro il **terzo** grado

Collaboratori familiari e coadiuvanti

La nuova legge introduce l'unione civile tra omosessuali quale specifica formazione sociale e disciplina la convivenza di fatto sia gay che etero.



Alla luce della Legge n°76, in vigore dal 05/06/2016, si conferma quanto già consolidato dalla giurisprudenza, ossia l'equiparazione del legame coniugale al legame generato dalla convivenza «more uxorio».

Può aversi così lavoro gratuito non solo tra marito e moglie ma anche tra due partner che di fatto convivono.



Collaboratori familiari e coadiuvanti

La legge disciplina:

- **l'unione civile**, ossia il legame tra due persone dello stesso sesso unite civilmente mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile sulla base di un legame affettivo stabile con reciproca assistenza morale e materiale (articoli da 1 a 34 della legge n° 76/2016).
- La **convivenza di fatto**, ossia il rapporto tra due persone eterosessuali o omosessuali non unite civilmente ne' in matrimonio, ma da uno stabile legame affettivo di coppia con vincolo di reciproca assistenza morale e materiale (articoli da 36 a 65 della legge n° 76/2016).



Collaboratori familiari e coadiuvanti

Unioni civili



La coppia omosessuale potrà, pertanto, godere di una serie di vantaggi legati ai diritti del lavoratore coniugato in matrimonio e in particolare:

- 1) in caso di morte del prestatore di lavoro le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 del codice civile devono corrispondersi anche alla parte dell'unione civile (indennità sostitutiva del preavviso e del Tfr);
- 2) in materia di Tfr la legge richiama espressamente l'articolo 12 *bis* della legge 898/1970 sul divorzio, cosa che comporta il diritto di uno dei due *partners* titolare dell'assegno di mantenimento al 40% del Tfr percepito dall'altra parte in caso di cessazione del rapporto di lavoro in relazione a quanto maturato durante l'unione civile;

Collaboratori familiari e coadiuvanti

Unioni civili



- 3) il diritto al congedo assimilabile a quello matrimoniale con i medesimi effetti anche economici;
- 4) il diritto ai permessi della legge 104/1992 per assistenza al *partner* disabile e al congedo di 3 giorni per lutto o per grave infermità dell'altra parte;
- 5) la facoltà di revocare il consenso alle clausole elastiche per assistere il partner affetto da patologie oncologiche;
- 6) la priorità nel diritto di trasformazione del rapporto in *part time* nella stessa situazione indicata al punto precedente;
- 7) il diritto di convalida delle dimissioni rese dal lavoratore da quando costituisce un'unione civile fino ad un anno dopo;

Collaboratori familiari e coadiuvanti

Unioni civili



- 8) nullità del licenziamento intimato in concomitanza con l'unione civile;
- 9) dal punto di vista previdenziale la coppia unita civilmente costituisce nucleo ai fini della spettanza del relativo assegno familiare, così come spetta la rendita Inail in caso di morte del lavoratore per infortunio sul lavoro, nonché la pensione ai superstiti in caso di morte del pensionato o del lavoratore assicurato;
- 10) dal punto di vista fiscale spettano le detrazioni familiari in presenza delle condizioni di legge.

Collaboratori familiari e coadiuvanti

Convivenza di fatto



La convivenza di fatto, non fa sorgere in capo ai due partners i diritti precedentemente elencati, salvo l'ipotesi in cui venga tra i due costituita un'impresa familiare.



**Nella sezione VI del capo VI del
titolo VI del libro primo del
codice civile, dopo l'articolo 230-bis
è stato aggiunto l'Art. 230-ter**

Prestazioni lavorative tra i familiari

L'inquadramento giuridico delle prestazioni di lavoro effettuate da familiari del datore di lavoro rischia di generare confusione: **prestazione gratuita o impiego subordinato?**

Prestazioni lavorative tra i familiari

Le prestazioni lavorative rese tra familiari, si presumono gratuite e non ricollegabili ad alcun rapporto di lavoro, trovando esse causa nei vincoli di affetto e solidarietà che caratterizzano il contesto familiare.



<<affectionis vel benevolentiae causa>>



«Rapporto caratterizzato dalla gratuità della prestazione, ove risulti dimostrata la sussistenza della finalità di solidarietà in luogo di quella lucrativa».

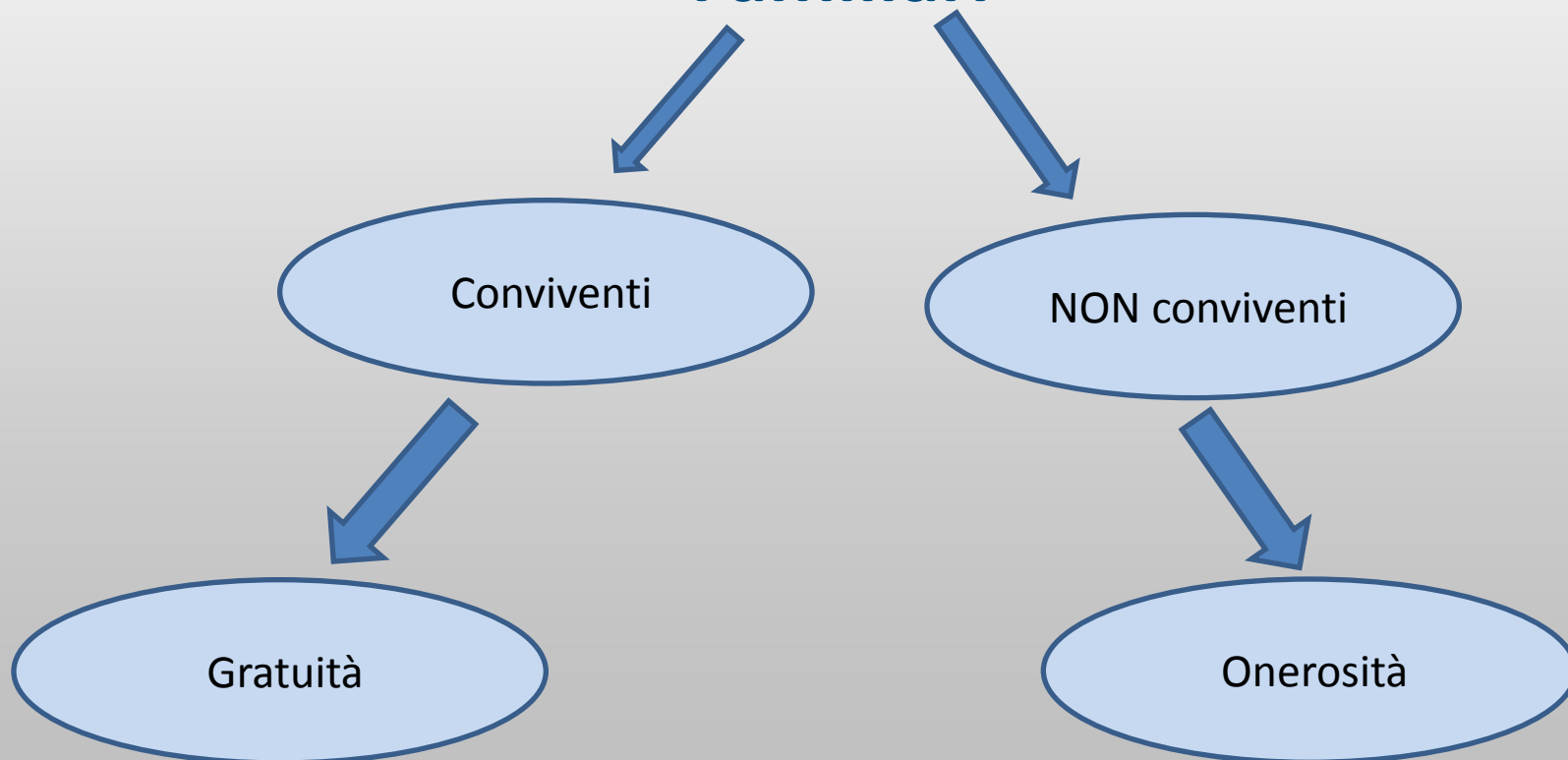
Prestazioni lavorative tra i familiari

Secondo una parte maggioritaria della giurisprudenza, affinché il lavoro familiare sia presunto gratuito occorre che i familiari siano conviventi, costituiscano cioè un nucleo autonomo e distinto.

Quindi nel caso di lavoro tra familiari non conviventi, la presunzione di gratuità non è più operante e cede a sua volta il passo alla presunzione di onerosità del rapporto: la conseguenza è che *incombe al familiare datore di lavoro che voglia dimostrare la gratuità della prestazione l'onere di fornire la prova rigorosa che l'attività lavorativa a lui fornita dal familiare non convivente sia comunque originata da quello spirito di solidarietà e di affettività tipica del vincolo familiare che permane tale anche se non c'è convivenza.*

Prestazioni lavorative tra i familiari

Familiari



Prestazioni lavorative tra i familiari

Ma non mancano opinioni e decisioni in senso contrario, per le quali il vincolo familiare è di per sé sufficiente a far scattare la presunzione di gratuità, perché lo spirito di assistenza e di collaborazione familiare è qualcosa di indipendente dalla materiale convivenza

Prestazioni lavorative tra i familiari

«Nel caso in cui i soggetti del rapporto di lavoro siano conviventi le relazioni di affetti familiari di parentela e di interessi tra essi esistenti giustifica la presunzione di gratuità, mentre, nell'ipotesi di soggetti non conviventi sotto lo stesso tetto, ma appartenenti a nuclei familiari distinti ed autonomi, tale presunzione cede il passo a quello di normale onerosità del rapporto superabile con la dimostrata sussistenza di sicuri elementi contrari” (Cass. sent. n. 3287/86).

Prestazioni lavorative tra i familiari

La **presunzione di gratuità** dell'attività lavorativa resa dal familiare opera in particolare:

1. in caso di attività lavorativa prestata nell'ambito di un'impresa individuale, qualora questa sia gestita ed organizzata, strutturalmente ed economicamente, con criteri prevalentemente familiari;
2. in caso di attività lavorativa prestata da familiari nell'ambito delle attività non rientranti nel concetto di impresa (ad esempio, studi professionali)
3. in caso di attività lavorativa prestata in favore di un socio di una società di persone che abbia il controllo della società (socio di maggioranza o amministratore unico).

Prestazioni lavorative tra i familiari

- 1. Attività lavorativa prestata nell'ambito di un'impresa individuale, qualora questa sia gestita ed organizzata, strutturalmente ed economicamente, con criteri prevalentemente familiari;*

Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA INDIVIDUALE

L'impresa individuale prevede la sola figura dell'imprenditore come titolare.



L'imprenditore, infatti, promuove l'attività dell'impresa e, agendo autonomamente, è l'unico responsabile della gestione. Inoltre, in caso di fallimento o di debiti, il titolare si fa carico di tutte le obbligazioni derivanti dall'attività, con l'estensione del rischio di impresa a tutto il suo patrimonio personale: si parla, in questo caso, di responsabilità illimitata.

Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA INDIVIDUALE

Costituzione di un'impresa individuale



La costituzione avviene attraverso l'apertura della partita IVA e l'iscrizione, entro 30 giorni, presso il Registro delle Imprese della Camera di Commercio della provincia nella quale si trova la sede legale della ditta. Per determinate attività può essere inoltre richiesta l'iscrizione presso albi, registri o elenchi.

Prestazioni lavorative tra i familiari

La presunzione di gratuità delle prestazioni lavorative rese fra persone legate da vincoli di parentela – per il superamento della quale è necessaria la prova precisa e rigorosa dell’onerosità delle prestazioni stesse – sussiste anche nel caso di attività lavorativa eseguita nell’ambito di un’impresa, qualora questa sia gestita ed organizzata, strutturalmente ed economicamente, con criteri prevalentemente familiari, e non quando l’impresa abbia notevoli dimensioni e per quanto condotta da familiari sia amministrata con criteri rigidamente imprenditoriali” (Cass. sent. n. 2660/84);

Prestazioni lavorative tra i familiari

2. Attività lavorativa prestata da familiari nell'ambito delle attività non rientranti nel concetto di impresa (ad esempio, studi professionali)

I rapporti instaurati nell'ambito di attività non rientranti nel concetto d'impresa (ad es. studi professionali) si presumono gratuiti.

Prestazioni lavorative tra i familiari

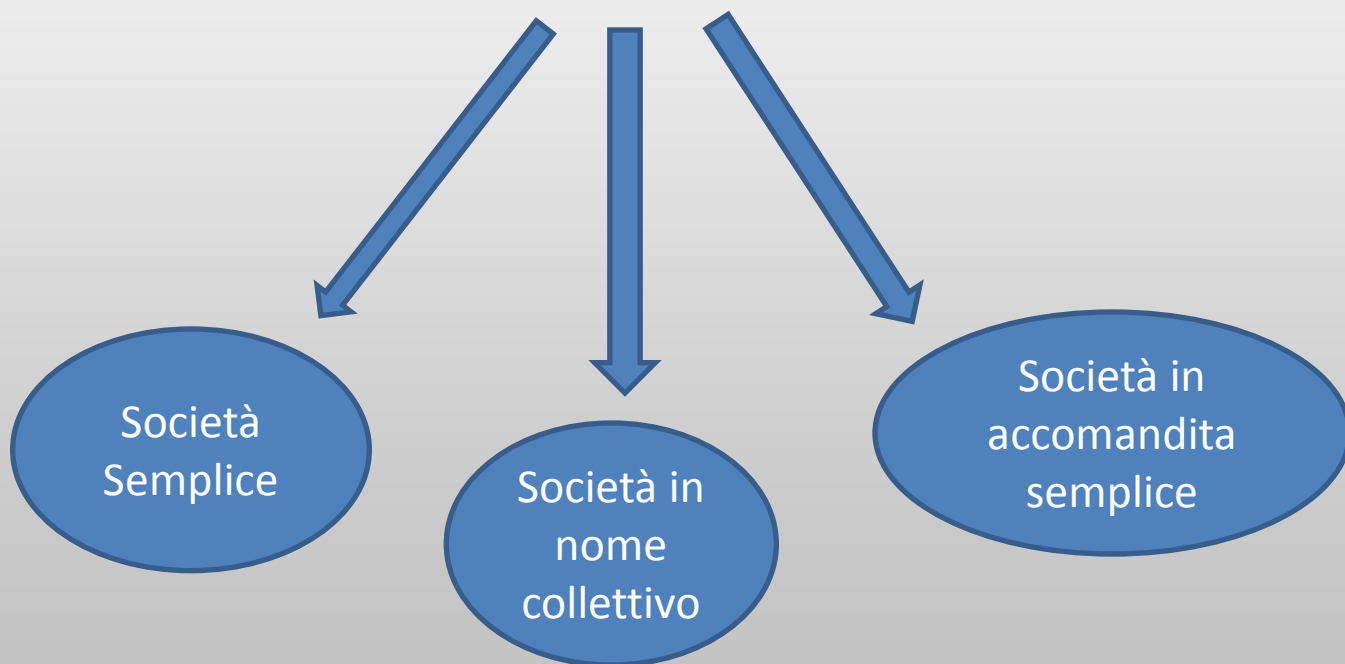
Nei casi in cui i soggetti del rapporto denunciato da imprese individuali o studi professionali siano coniugi, parenti entro il 3 grado ed affini entro il 2 grado conviventi del datore di lavoro, il rapporto si presume gratuito e quindi escluso dall'obbligo assicurativo, senza necessità di accertamenti da parte dell'Istituto, se le parti non forniscono prove «rigorose», cioè non soltanto formali, ma convincenti nel loro complesso, dell'onerosità del rapporto stesso e della sua natura subordinata.

Prestazioni lavorative tra i familiari

3. Attività lavorativa prestata in favore di un socio di una società di persone che abbia il controllo della società (socio di maggioranza o amministratore unico).

Prestazioni lavorative tra i familiari

SOCIETA' DI PERSONE



Prestazioni lavorative tra i familiari

SOCIETA' DI PERSONE

LINEA TEORICA

lavoro familiare gratuito non può trovar posto nelle imprese in forma societaria, in quanto tale lavoro è diretto non ad un familiare o al coniuge, ma ad un soggetto diverso dotato di propria personalità giuridica.


LINEA PRATICA

anche quando il datore di lavoro è formalmente una società, l'attività lavorativa potrebbe essere resa sostanzialmente in favore del socio familiare o coniuge che nella società abbia una posizione di preminenza.

Prestazioni lavorative tra i familiari

SOCIETA' DI PERSONE

Il rapporto di lavoro con il coniuge o con il familiare convivente si presume oneroso o gratuito in base alla posizione del familiare/datore di lavoro.



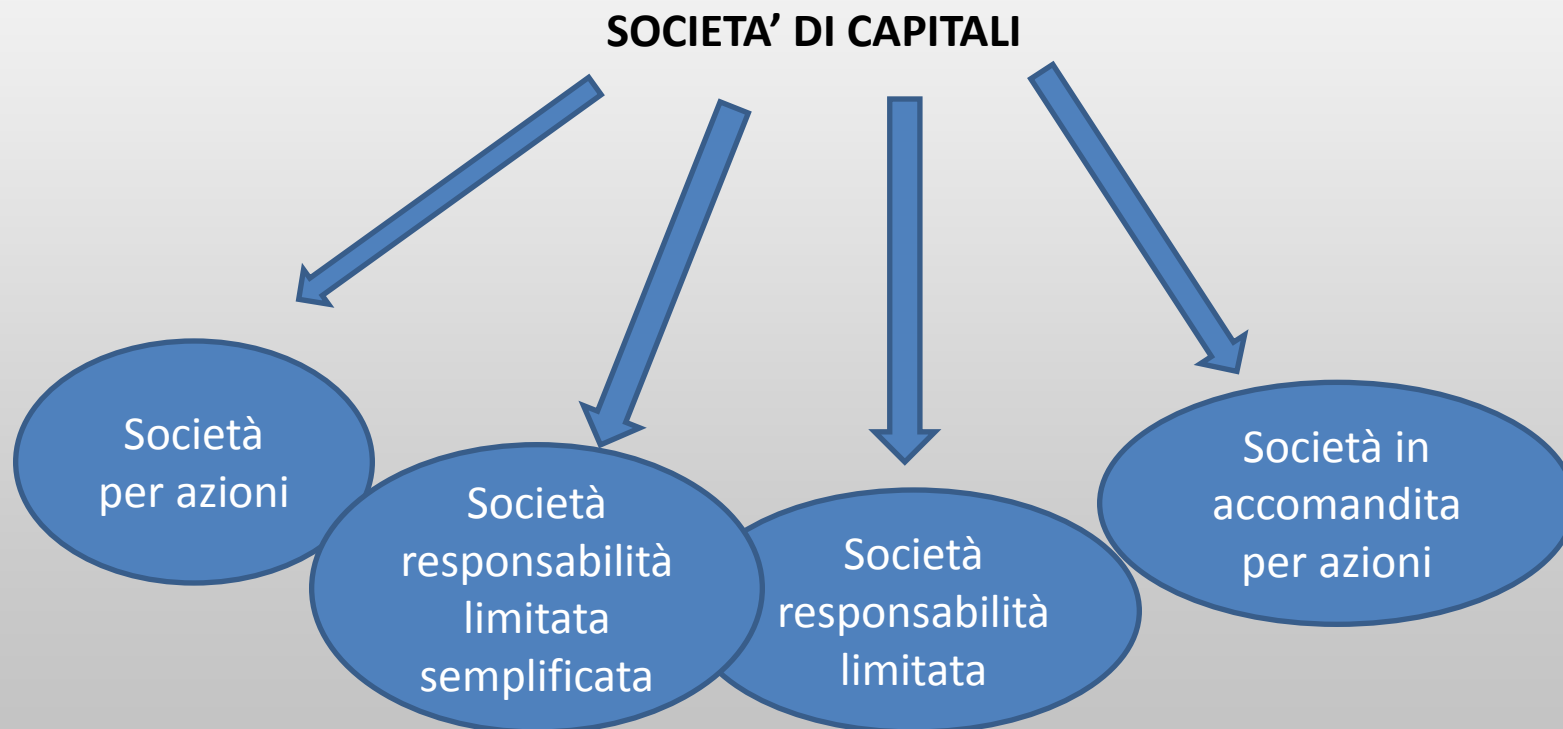
Se il familiare/datore di lavoro NON è socio di maggioranza e NON è amministratore unico.
RAPPORTO ONEROSO

Se il familiare/datore di lavoro è socio di maggioranza ed è amministratore unico.
RAPPORTO GRATUITO

Prestazioni lavorative tra i familiari

La sentenza della Cassazione n. 7260/2009, si è occupata di una società di persone nella quale le mogli erano le due amministratrici e i mariti erano nello stesso tempo soci e dipendenti della società. Ovviamente il rapporto di lavoro è stato invalidato.

Prestazioni lavorative tra i familiari



Prestazioni lavorative tra i familiari

SOCIETA' DI CAPITALI

La presunzione di gratuità dell'attività lavorativa resa dal familiare, in ogni caso, non opera nell'ipotesi in cui il familiare che beneficia della prestazione lavorativa sia socio di una società di capitali: ed infatti in tale ipotesi il rapporto di lavoro intercorre con la società, soggetto diverso dal coniuge o dal familiare convivente.



Prestazioni lavorative tra i familiari

SOCIETA' DI CAPITALI

E' peraltro necessario verificare il concreto assetto della società al fine di accertare se nel caso di specie sussistano le condizioni per il riconoscimento di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato

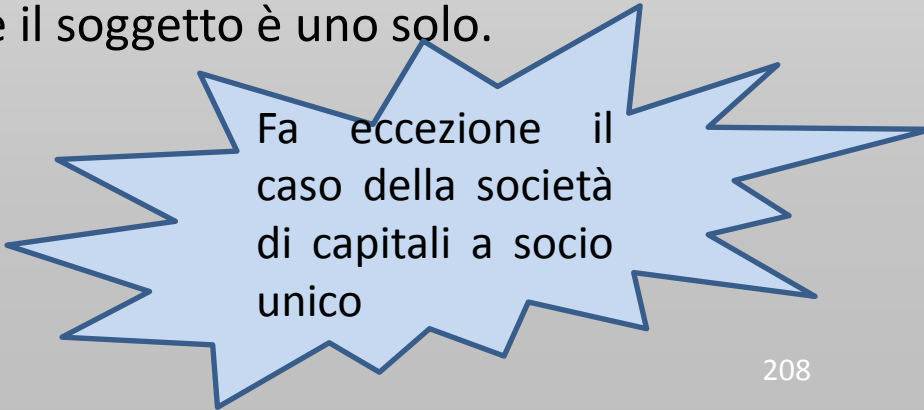
(ad esempio se vi siano due soli soci, entrambi parenti conviventi o se il parente convivente del lavoratore sia titolare di tutti i poteri sociali o abbia la maggioranza delle azioni e delle quote sociali, il rapporto, ancorchè intercorso con la società, non è convalidabile).

Prestazioni lavorative tra i familiari

SOCIETÀ DI CAPITALI A SOCIO UNICO

Ai fini dell'accertamento della natura del lavoro prestato dal dipendente familiare o coniuge del socio, nel caso di società di capitali a socio unico, si presume la gratuità della prestazione lavorativa, dato lo stretto vincolo fra dipendente e socio.

Nella società unipersonale il soggetto è uno solo.

A blue starburst-shaped callout box with a dark blue outline, containing text.

Fa eccezione il caso della società di capitali a socio unico

Prestazioni lavorative tra i familiari

La presunzione di gratuità

Conclusioni

PUO' trovare applicazione per:

- i rapporti instaurati nell'ambito delle imprese individuali,
- i rapporti instaurati nell'ambito di attività non rientranti nel concetto d'impresa (ad es. studi professionali).
- i rapporti instaurati nell'ambito delle società di persone;

NON PUO' trovare applicazione per:

- Le prestazione del familiare nei confronti di società di capitali, **salve particolari situazioni da valutare di volta in volta**, in quanto la figura del datore di lavoro si identifica nella società e non nella persona degli amministratori.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

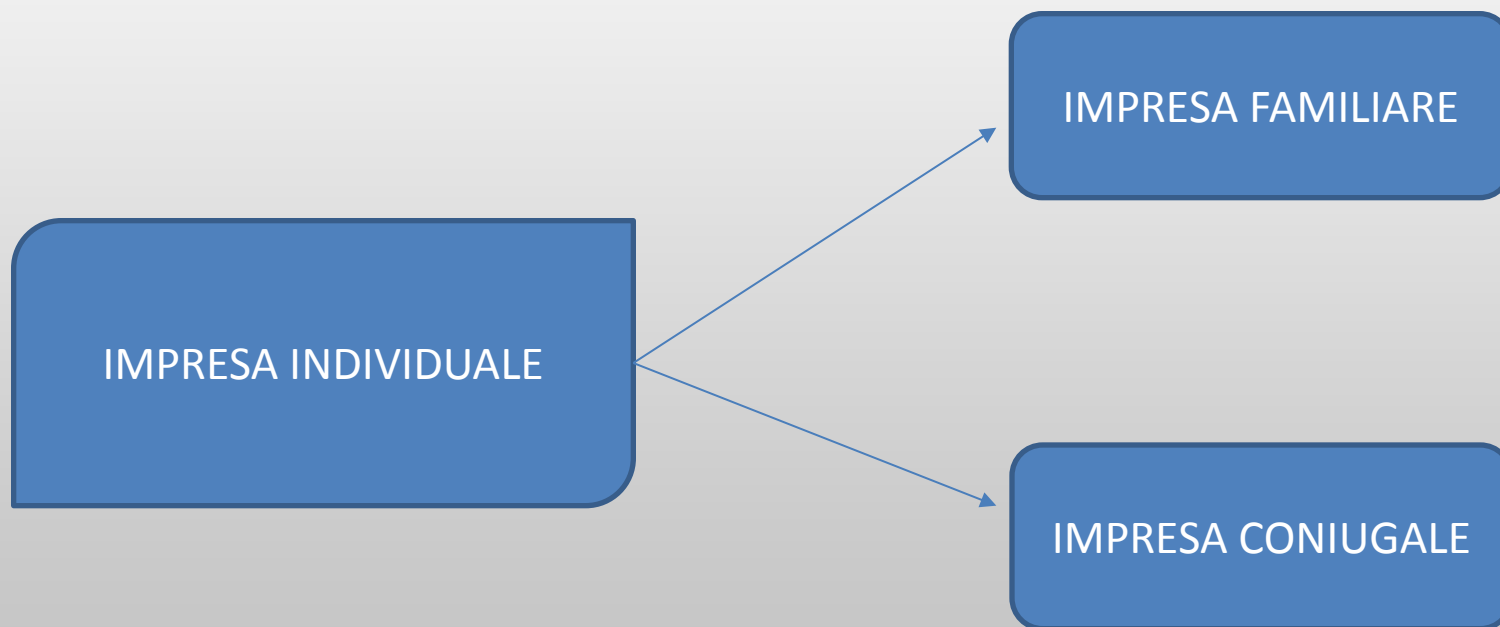
GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Impresa familiare



**I criteri di presunzione di gratuità
delle prestazioni lavorative rese fra persone legate da vincoli di
parentela
non sono applicabili alle Imprese Familiari,
nelle quali non è ravvisabile il requisito della subordinazione**



Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA CONIUGALE

L'impresa coniugale, detta anche cogestita è un'azienda condotta da entrambi i coniugi, i quali assumono ambedue la qualifica d'imprenditori, prendono insieme le decisioni inerenti l'impresa e partecipano nella misura agli utili e alle perdite dell'azienda, e quindi , sono entrambi possibili di fallimento.

Per l'impresa coniugale ci sono delle condizioni da rispettare:

- 1) deve essere costituita dopo il matrimonio,
- 2) i coniugi devono essere in regime di comunione legale dei beni,
- 3) entrambi i coniugi devono gestire l'impresa nella parità delle condizioni, senza vincoli di subordinazione.

L'impresa coniugale è ben diversa dall'impresa familiare.

Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA FAMILIARE


L'impresa familiare è una particolare forma di impresa individuale.

Oltre al titolare, al suo interno collaborano uno o più familiari: il coniuge, parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo. **Il lavoro svolto dai familiari nell'ambito dell'impresa deve essere prestato in modo continuativo, non occasionale, e in misura prevalente rispetto ad altre attività eventualmente svolte all'esterno.** Non può quindi rientrare tra i collaboratori familiari chi svolge un'attività di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa in modo continuativo, mentre possono essere compresi in questa categoria i pensionati. Nei confronti di terzi, l'impresa familiare continua a essere un'impresa individuale.

Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA FAMILIARE

Prima della riforma del diritto di famiglia (Legge n. 151/1975) la prestazione lavorativa resa da soggetti legati da vincoli di coniugio, parentela o affinità in un'impresa non configurava un rilevante rapporto giuridico. In effetti, le attività lavorative rese dai familiari erano caratterizzate dalla presunzione di gratuità per il sostegno economico della comunità familiare.




Pre – riforma
legge n.
151/1975



Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA FAMILIARE

Dopo la riforma della Legge n. 151/1975, il legislatore ha evidenziato la necessità di prestare una tutela minima ed inderogabile ai rapporti di lavoro che si instaurano all'interno della famiglia. Perciò la riforma del diritto di famiglia ha introdotto una disciplina che tutela il lavoro del familiare, tenendo conto del valore produttivo del lavoro e le ragioni patrimoniali di chi presta la propria opera in **maniera continuativa**.

A blue starburst graphic with multiple points, containing text.

Post – riforma
legge n.
151/1975

Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA FAMILIARE

Per essere considerati collaboratori familiari dell'impresa, i familiari devono partecipare all'attività della stessa in maniera *continua, anche se non esclusiva, e prevalente.*

Per costituire un'impresa familiare non è necessario che i familiari siano conviventi.

Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA FAMILIARE

La disciplina civilistica in materia, di cui all'art. 230 bis c.c., prevede che l'attività debba essere prestata in «modo continuativo», anche se la disciplina fiscale aggiunge il requisito della prevalenza (D.P.R. n. 917/1986, art. 5, comma 4.)

**Ciò significa che l'attività di
collaboratore nell'impresa familiare
deve prevalere su
qualsiasi altra attività lavorativa**

Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA FAMILIARE

La norma, inoltre, dispone che, «salvo quando sia configurabile un diverso rapporto» (ad es. rapporto di lavoro subordinato, Collaborazione coordinata e continuativa, natura societaria), la partecipazione all'impresa familiare dà diritto:

1. al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia;
2. alla partecipazione agli utili (non alle perdite!!!!) ed ai beni acquistati con essi, nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento (art. 230 bis, comma 1, c.c.) in relazione alla quantità e qualità del lavoro svolto.

Prestazioni lavorative tra i familiari

*Circolare INPS
n. 179 dell'8
agosto 1989*

IMPRESA FAMILIARE

La prestazione di attività del coniuge, parente od affine nell'ambito dell'impresa familiare, se non sussistono i requisiti del lavoro dipendente, della collaborazione coordinata e continuativa o se non rientrante nella tutela stabilita dalla vigente legislazione a favore dei lavoratori autonomi, per le imprese artigiane o commerciali soggette ai rispettivi regimi assicurativi



Esclusione dall'obbligo assicurativo

Prestazioni lavorative tra i familiari

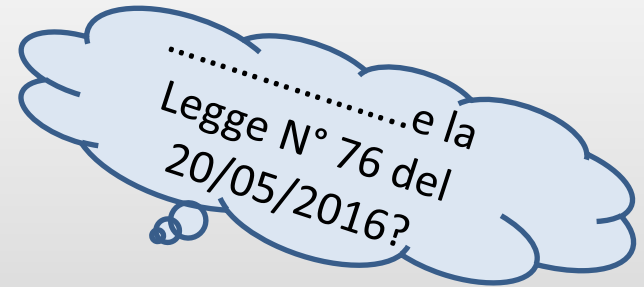
IMPRESA FAMILIARE

Quali sono i diritti dei collaboratori familiari che partecipano all'impresa familiare?

La normativa fiscale prevede che ai collaboratori venga assegnato almeno il 49% degli utili dell'impresa. A prescindere dai diritti riconosciuti ai collaboratori familiari, l'impresa familiare continua ad avere lo stesso inquadramento giuridico dell'impresa individuale. La responsabilità dell'azienda ricade infatti esclusivamente sul titolare dell'impresa, che risponde di tutte le obbligazioni dell'impresa con il suo intero patrimonio personale ed è l'unico che può andare incontro al fallimento.

La normativa intende in questo modo garantire ai collaboratori familiari la possibilità di intervenire nelle scelte aziendali in situazioni particolari della vita dell'impresa che possono avere conseguenze dirette sulla vita familiare.

Collaboratori familiari e coadiuvanti



Il nuovo articolo 230 ter del codice civile, stabilisce che **al convivente di fatto** che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente spetta una partecipazione agli utili dell'impresa familiare e ai beni acquistati con essi, nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, commisurata al lavoro prestato. Il diritto di partecipazione non spetta qualora tra i conviventi esista un rapporto di società o di lavoro subordinato.

Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA FAMILIARE

Costituzione di un'impresa familiare



La costituzione dell'impresa deve risultare da atto pubblico o da scrittura privata autenticata da cui emerge con certezza il legame di parentela, infatti l'art.5 comma4 lett. a) del D.P.R. 617/1986 afferma che i familiari partecipanti all'impresa debbano risultare nominativamente, con l'indicazione del rapporto di parentela o di affinità con l'imprenditore, da atto pubblico o da scrittura privata autenticata anteriore all'inizio del periodo di imposta, recante la sottoscrizione dell'imprenditore e dei familiari partecipanti.

Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA FAMILIARE

Dunque l'impresa familiare si instaura soltanto se manca qualsiasi altra forma di qualificazione del lavoro prestato e se esiste una volontà tacita o espressa di assicurare una remunerazione all'attività lavorativa del familiare.

La sentenza della Cassazione, n. 24700/2005 precisa che: «La sussistenza dell'impresa familiare, per il suo carattere residuale, non può ritenersi presunta, [...] ma deve essere dimostrata rigorosamente o attraverso la produzione dell'atto negoziale intervenuto tra i familiari partecipanti o, quanto meno, in via presuntiva attraverso fatti univoci e concordanti non smentiti da una contraria prova testimoniale».

Prestazioni lavorative tra i familiari

IMPRESA FAMILIARE

Cessazione di un'impresa familiare



L'impresa appartiene soltanto al suo titolare, in caso di sua morte, *non e' applicabile la disciplina dettata dall'articolo 2284 c.c., che regola lo scioglimento del rapporto societario limitatamente ad un socio*, e quindi la liquidazione della quota del socio uscente di societa' di persone; ma l'impresa familiare cessa ed i beni di cui e' composta passano per intero nell'asse ereditario del de cuius, *potendo rispetto ad essi i partecipanti all'impresa familiare vantare solo un diritto di credito commisurato ad una quota dei beni o degli utili e degli incrementi e un diritto di prelazione sull'azienda* (Cass. 15 aprile 2004, n. 7223).

Prestazioni lavorative tra i familiari

Imprese familiari

Infortuni sul lavoro e malattie professionali



Il coniuge, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° che prestano, in via non occasionale, attività lavorativa manuale nell'ambito dell'impresa familiare, **devono essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro** e le malattie professionali, anche in assenza del requisito della subordinazione

I premi assicurativi si calcolano sulla base delle retribuzioni convenzionali rivalutate annualmente.



Prestazioni lavorative tra i familiari

Imprese familiari

Infortunati sul lavoro e malattie professionali



Prima dell'inizio dell'attività lavorativa il datore di lavoro deve denunciare nominativamente all'INAIL le prestazioni svolte.

In caso di mancato adempimento si applica la maxisanzione

Collaborazioni familiari di tipo occasionale

**Nel momento in cui l'attività è occasionale non sorgono gli
obblighi contributivi**



**Attività caratterizzata dalla non sistematicità e stabilità dei compiti
espletati , non integrante comportamenti di tipo abituale e prevalente
nell'ambito della gestione e del funzionamento dell'impresa.**

Collaborazioni familiari di tipo occasionale

E' compito dell'Ispettore provare che non si tratta di prestazione occasionale e non all'azienda dimostrare l'inesistenza di un rapporto di lavoro dipendente.

Collaborazioni familiari di tipo occasionale

Sono individuate 2 categorie di familiari per i quali solitamente non esiste l'obbligo di versamento dei contributi previdenziali, poiché la loro prestazione si ritiene occasionale.

1. **Il familiare pensionato**, che non può verosimilmente garantire un impegno continuativo e la cui prestazione è caratterizzata dallo spirito di solidarietà.
2. **Il familiare impiegato a tempo pieno** presso altro datore di lavoro, considerato il residuale e limitato tempo a disposizione.

Collaborazioni familiari di tipo occasionale

Il MLPS, con la lettera circolare n. 10478 del 10/06/2013, fornisce al personale ispettivo istruzioni utili ad accertare se il lavoro prestato dal familiare collaboratore nell'impresa artigiana, agricola e di commercio debba dar luogo all'iscrizione previdenziale.

La circolare definisce tre categorie di situazioni che escludono l'obbligo d'iscrizione:

1. La categoria del pensionato
2. Quella del familiare dipendente a tempo pieno in altra azienda;
3. La categoria definita da un limite temporale, 720 ore, entro cui la prestazione si considera occasionale (90 giorni);

Collaborazioni familiari di tipo occasionale

1. La categoria del pensionato.

La circolare afferma la riconducibilità alla collaborazione familiare occasionale affectionis causa escluse dall'obbligo di iscrizione presso l'Ente previdenziale (ossia alle collaborazioni basate sul legame solidaristico ed affettivo proprio del contesto familiare, che si articola nel vincolo coniugale, di parentela e di affinità e che non prevede la corresponsione di alcun compenso), le prestazioni rese da pensionati, i quali verosimilmente non possono garantire al familiare che sia titolare o socio dell'impresa un impegno con carattere di continuità.

Collaborazioni familiari di tipo occasionale

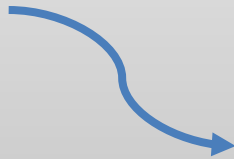


In questo caso, precisa la circolare, il personale ispettivo considererà le prestazioni rese dai pensionati, parenti o affini dell'imprenditore, quali collaborazioni familiari occasionali di tipo gratuito, tali dunque da non richiedere né l'iscrizione nella Gestione assicurativa di competenza, né da ricondurre alla fattispecie della subordinazione.

Collaborazioni familiari di tipo occasionale

2. Quella del familiare dipendente a tempo pieno in altra azienda.

In questo caso il residuo impegno del collaboratore nell'azienda del familiare imprenditore non può ragionevolmente essere definito prevalente.



Art. 2 Legge 613/1966

Agli effetti della presente legge, si considerano familiari coadiutori il coniuge, i figli legittimi o legittimati ed i nipoti in linea diretta gli ascendenti, i fratelli e le sorelle, che partecipano al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza, sempreché per tale attività non siano soggetti all'assicurazione generale obbligatoria in qualità di lavoratori dipendenti o di apprendisti.

Collaborazioni familiari di tipo occasionale

Art. 2 Legge 463/1959

Sono compresi nell'obbligo assicurativo gli altri familiari coadiuvanti, intendendosi come tali i familiari dell'iscritto che lavorino abitualmente e prevalentemente nell'azienda e che non siano già compresi nell'obbligo assicurativo previsto dalla presente legge, in quanto contitolari dell'impresa, o in quello previsto dalle norme vigenti per l'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti, in quanto lavoratori subordinati od in quanto apprendisti.

Collaborazioni familiari di tipo occasionale

3. La categoria definita da un limite temporale, 720 ore, entro cui la prestazione si considera occasionale (90 giorni).

L'occasionalità della prestazione viene affermata con l'indicazione di un parametro oggettivo di durata della prestazione.

Tale parametro (90 giorni, 720 ore) può essere desunto dall'art 21 c. 6 ter del D.L. 269/2003 (convertito in Legge 326/2003), lo stesso stabilisce che "gli imprenditori artigiani iscritti nei relativi albi provinciali possono avvalersi, in deroga alla normativa previdenziale vigente di collaborazioni occasionali di parenti entro il terzo grado, aventi anche il titolo di studente per un periodo complessivo nel corso dell'anno non superiore a novanta giorni".



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LAVORO DEI SOCI E DEGLI AMMINISTRATORI

AMMISSIBILITA'

Sovente accade, soprattutto nelle realtà di modeste dimensioni, che **uno o più soci prestino attività lavorativa per conto della società.**

È lecito domandarsi se la **prestazione lavorativa debba essere svolta per il mero conseguimento dell'oggetto del contratto di società, oppure possa anche scaturire da un contratto di lavoro subordinato.**

Lavoro subordinato
con soci

AMMISSIBILITA'

Società a base personale

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Società semplice

Tale forma di società **non ha per scopo attività commerciale o industriale**. L'atto costitutivo non è soggetto a forme speciali. Salvo pattuizioni contrarie **l'amministrazione spetta a ciascun socio disgiuntamente dagli altri**. Per le obbligazioni sociali, oltre al patrimonio sociale, rispondono personalmente e solidalmente i soci che hanno agito in nome e per conto della società . Pur avendo un'autonomia patrimoniale, non ha personalità giuridica. **La rappresentanza - in assenza di contrarie disposizioni del contratto - spetta a ciascun socio amministratore.**

AMMISSIBILITA'

Società a base personale

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Società in nome collettivo

L'atto costitutivo deve essere depositato per l'iscrizione presso l'Ufficio del registro delle imprese. E' una società a base personale. Oltre al patrimonio sociale, tutti i soci rispondono solidalmente ed illimitatamente per le obbligazioni sociali. Pur avendo un'autonomia patrimoniale non ha personalità giuridica.

AMMISSIBILITA'

Società a base personale

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Società in nome collettivo

Ciò induce ad escludere la veste di lavoratori subordinati ai soci amministratori o di maggioranza di società semplici o di società in nome collettivo, *in quanto il vero e proprio lavoratore subordinato è un soggetto in posizione nettamente distinta da quella dell'imprenditore o datore di lavoro e non è esposto ad alcun rischio d'impresa.*

AMMISSIBILITA'

Società a base personale

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Società in nome collettivo

Per quanto riguarda i **soci non amministratori di società semplici ed in nome collettivo** (ove esista tale distinzione tra amministratori e semplici soci) la **Corte di cassazione ha ammesso - in via eccezionale** - la riconoscibilità del rapporto di lavoro dipendente tra società di persone ed un proprio socio, **nell'unica ipotesi in cui questi risulti sottoposto al controllo gerarchico di altro socio munito di supremazia e la sua attività lavorativa non rientri, neanche in parte, nel conferimento previsto dal contratto sociale.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

AMMISSIBILITA'

Società a base personale

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Società in nome collettivo

«Nelle società di persone che non sono enti giuridici distinti dai singoli soci, un rapporto di lavoro subordinato fra la società e uno dei soci (che assumendo la veste di dipendente non perde peraltro i diritti connessi alla qualità di socio) è configurabile, in via eccezionale, nella sola ipotesi in cui il socio presti la sua attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di altro socio, munito di supremazia, e sempreché la suddetta prestazione non integri un conferimento previsto dal contratto sociale»

(Cass. Sez. Lav. 16 dicembre 1986, n. 7573 - Cass. Sez. Lav. 4 febbraio 1987, n. 1099)

AMMISSIBILITA'

Società a base personale

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Società in nome collettivo

«Nelle società in nome collettivo, che non sono enti giuridici distinti dalle persone dei singoli soci, è configurabile, in via eccezionale, un rapporto di lavoro subordinato tra la società ed uno dei soci nella sola ipotesi in cui il socio presti la sua attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di un altro socio, munito di supremazia, e sempreché la prestazione non integri un conferimento previsto dal contratto sociale».

(Cass. Sez. Lav. 9 settembre 1981, n. 5066)

AMMISSIBILITA'

Società a base personale

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Società in nome collettivo

«Il rapporto di lavoro subordinato del socio è compatibile con quello di società anche quando trattasi di società personale sempreché il socio presti la sua attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di altro socio, munito di supremazia, e la prestazione non integri un conferimento previsto dal contratto sociale».

(Cass. Sez. I° 9 giugno 1983, n. 3948).

AMMISSIBILITA'

Società a base personale

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Società in accomandita semplice

Si basa sulla distinzione tra **soci accomandanti**, che rispondono soltanto entro i limiti della quota di partecipazione e non possono prendere parte all'amministrazione, e **soci accomandatari**, che partecipano di diritto all'amministrazione e rispondono senza limiti per le obbligazioni sociali. Pur avendo un'autonomia patrimoniale non ha personalità giuridica.

AMMISSIBILITA'

Società a base personale

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Società in accomandita semplice

Proprio per la netta distinzione dai soci accomandatari, ai quali soltanto spetta l'amministrazione della società e fanno carico, senza limiti, la responsabilità ed i rischi dell'attività sociale, **può essere riconosciuta la veste di lavoratori dipendenti ai soci accomandanti delle società in accomandita semplice, che rischiano nell'attività sociale soltanto la quota di partecipazione**



AMMISSIBILITA'

Società a base personale

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Società in accomandita semplice

- Purché non contravvengano al divieto di compiere atti di amministrazione, e
- purché il loro nome non figuri nella ragione sociale, nei quali casi risponderebbero illimitatamente e solidalmente verso i terzi e, quindi, si troverebbero in posizione incompatibile con quella di lavoratori dipendenti;
- inoltre, la normale subordinazione dell'accomandante rispetto all'accomandatario - prevista dal codice civile - diviene evanescente nel caso in cui l'accomandante risulti titolare della maggioranza del capitale sociale.

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

In tale categoria di società rientrano: **le società per azioni; le società in accomandita per azioni; le società a responsabilità limitata; le società cooperative e mutue assicurazioni.**

La caratteristica comune a dette diverse forme societarie è costituita dal fatto che esse, con l'iscrizione nel registro delle imprese, ottengono il riconoscimento di una loro soggettività e personalità giuridica ben distinta da quella dei soci che le costituiscono. L'iscrizione nel registro delle imprese ha, pertanto, efficacia costitutiva.

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da semplici soci, e cioè soggetti non investiti di particolari mandati o poteri.

Il cumulo della qualità di semplice socio con quella di lavoratore subordinato **è ammesso**, in via generale, **sia per il fatto che le società di capitali hanno una personalità giuridica distinta da quella dei soci, sia per il fatto che delle obbligazioni sociali risponde la società e non i singoli soci** (a parte le responsabilità dei soci accomandatari delle società in accomandita per azioni).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare formazione

AMMISSIBILITA'

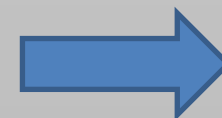
Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da semplici soci, e cioè soggetti non investiti di particolari mandati o poteri.

Nella pratica dovrà essere riscontrata la ricorrenza di tutti i requisiti tipici del rapporto di lavoro subordinato (prestazione, retribuzione, subordinazione, mancanza di rischio ecc.).

- In primo luogo **l'effettiva prestazione** da parte del socio di attività lavorative per la società, **deve essere diversa da quella che svolge come socio e svolta sotto le effettive direttive della società stessa**



AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da semplici soci, e cioè soggetti non investiti di particolari mandati o poteri.

- Inoltre, la corresponsione della correlativa retribuzione, quale compenso dell'attività lavorativa prestata, deve consistere in una aggiunta alla normale quota di partecipazione agli utili della società e distinta da detta quota (agli effetti del riscontro della distinzione fra utili e retribuzione di lavoro dipendente, può essere di ausilio la documentazione attestante differenti adempimenti fiscali).

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da soci o non soci, aventi la veste di amministratori

Per stabilire se l'assolvimento di incarichi lavorativi da parte di un amministratore possa costituire adempimento di un contratto di lavoro dipendente, occorre accertare che il soggetto preposto agli incarichi stessi sia fungibile, nel senso che qualsiasi operatore manuale od intellettuale potrebbe provvedere alle incombenze affidate all'amministratore.

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da soci o non soci, aventi la veste di amministratori

Infatti, attività riservate esclusivamente agli investiti di mandato di amministrazione, si riconnettono esclusivamente alla posizione di amministratori dei soggetti che le svolgono e cioè alla posizione di **soggetti non distinti bensì immedesimantisi con la società di capitali**, quali suoi organi o membri di organi (rapporto organico, all'interno dell'unico soggetto esistente), mentre **il lavoratore dipendente è legato al datore di lavoro da un rapporto caratterizzato dall'esistenza di due soggetti distinti e contrapposti, e non di un unico soggetto.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da soci o non soci, aventi la veste di amministratori

Accertato che l'attività espletata da un amministratore **non rientra nel mandato sociale** di cui è investito, **va accertato** altresì se l'attività stessa sia resa in forma subordinata e retribuita.

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da soci o non soci, aventi la veste di amministratori

La Magistratura ha ritenuto possibile, in alcuni casi, che un amministratore di società possa assumere la veste di **dipendente** della stessa, **ogni qualvolta l'amministratore, nello svolgimento della sua attività lavorativa, sia assoggettato al controllo ed al potere d'impero degli altri organi della società**. Fattispecie che può verificarsi ad esempio, nel caso di lavoratori che vengono chiamati a far parte dei Consigli di amministrazione o dei Collegi sindacali della società presso cui lavorano.

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da soci o non soci, aventi la veste di amministratori

L'eventuale riconoscimento dell'esistenza effettiva di un rapporto di lavoro subordinato va fatto caso per caso, verificando la presenza di tutti i requisiti necessari e propri del rapporto di lavoro stesso, sulla base degli elementi concernenti:

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da soci o non soci, aventi la veste di amministratori

- La **percezione di una retribuzione di misura predeterminata** il cui pagamento avvenga mediante uno dei sistemi previsti dalle norme in vigore per i lavoratori subordinati e della quale sia previsto l'assoggettamento al regime fiscale applicato alla generalità dei lavoratori dipendenti.

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da soci o non soci, aventi la veste di amministratori

- L'esistenza certa ed effettiva di **controllo e di direzione da parte di altri organi sull'attività lavorativa** del socio dipendente.

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da soci o non soci, aventi la veste di amministratori

- Le origini del rapporto di amministrazione in capo all'interessato, anche in relazione ai poteri attribuitigli dallo **statuto** o dall'atto costitutivo, o dagli altri organi sociali che lo abbiano chiamato alla carica.

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da soci o non soci, aventi la veste di amministratori

Ad esempio, con riferimento a ciò, considerate sia l'origine del rapporto di amministrazione, sia la responsabilità solidale ed illimitata sancita dal codice civile nei confronti dei **soci accomandatari delle società in accomandita per azioni**, **costoro non possono essere riconosciuti come lavoratori dipendenti**, nonostante la personalità giuridica, propria e distinta da quella dei soci, di cui è dotata la società.

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Attività prestata in favore delle società di capitali da soci o non soci, aventi la veste di amministratori

Uguualmente, qualora da detti accertamenti, da svolgersi caso per caso, emergesse che **un lavoratore chiamato a far parte del Consiglio di amministrazione o del Collegio sindacale detiene la maggioranza del capitale sociale, il medesimo non potrebbe essere riconosciuto lavoratore dipendente**, nonostante la distinta personalità giuridica della società (infatti, un capitalista di maggioranza incide in modo determinante sulla formazione della volontà sociale, cui dovrebbe - invece - essere in ogni caso soggetto).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

AMMISSIBILITA'

Società di capitali

Circ. INPS 8/8/1989,
n. 179

Non riconoscibilità del rapporto di lavoro subordinato per i Presidenti, gli Amministratori unici ed i Consiglieri delegati di società.

Diversa dalle precedenti ipotesi di Amministratore è, infine, il caso di **soggetto che rivesta una carica amministrativa tale da rendere evanescente la posizione di subordinazione rispetto agli altri.**

Questo è il caso del **Presidente, dell'Amministratore unico e del Consigliere delegato.**

AMMISSIBILITA'

Sintesi

- **Società di capitali (società per azioni e società a responsabilità limitata)**: tranne nell'ipotesi in cui il socio detenga oltre il 50% delle azioni o delle quote della società, è possibile instaurare, sussistendo il requisito della subordinazione, un rapporto di lavoro dipendente con la società stessa. Non è, al contrario, ammissibile stipulare un contratto di lavoro subordinato fra la società ed il socio accomandatario di una società in accomandita per azioni.

Lavoro subordinato
con soci

AMMISSIBILITA'

Sintesi

- **Società di persone (società semplice, società in nome collettivo, società in accomandita semplice): tranne in casi eccezionali, nei quali la Giurisprudenza lo ha ritenuto ammissibile, non viene reputata possibile l'instaurazione di rapporto di lavoro subordinato fra la società e i soci, eccezione fatta, nelle società in accomandita semplice, per i rapporti di lavoro instaurati con i soci accomandanti, a meno che gli stessi non detengano oltre il 50% delle quote.**

Lavoro subordinato
con soci

AMMISSIBILITA'

Sintesi

Secondo gli orientamenti giurisprudenziali consolidati:

- **amministratore unico**: non può coesistere rapporto di lavoro subordinato;
- **amministratore delegato con pieni poteri**: non può sussistere rapporto di lavoro subordinato;
- **amministratore senza deleghe o con deleghe limitate**: sussistendo le condizioni di subordinazione, è possibile instaurare rapporto di lavoro.

Lavoro subordinato con
amministratori



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

ARTIGIANI

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 117 Costituzione

Legge 4 luglio 1959, n. 463

Legge Quadro per l'Artigianato n. 443/1985

Legge 20 Maggio 1997, n. 133

Legge 5 Marzo 2001, n. 57 art. 13

D.P.R. del 25 maggio 2001, n. 288

Art. 2 c.1 legge 443/1985

(IMPRENDITORE ARTIGIANO)

È imprenditore artigiano colui che esercita **personalmente**, **professionalmente** e in qualità di **titolare**, l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri ed i rischi inerenti alla sua direzione e gestione e svolgendo in **misura prevalente** il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo.

Sono escluse limitazioni alla libertà di accesso del singolo imprenditore all'attività artigiana e di esercizio della sua professione.

Sono fatte salve le norme previste dalle specifiche leggi statali.



Le caratteristiche distintive dell'artigiano rispetto a qualunque altro imprenditore sono pertanto:

- *Partecipazione personale all'attività produttiva*
- *Professionalità*
- *Titolarità dell'impresa (e la titolarità deve essere riferita ad un'unica impresa - art. 3)*
- *Prevalenza dell'attività su altre eventualmente svolte*

Sul tema dell'unicità della titolarità (e di conseguenza sulla partecipazione personale all'attività) occorre specificare che:

L'imprenditore artigiano può essere titolare solamente di un'impresa artigiana e non può quindi partecipare all'attività di altre imprese artigiane, nelle quali può essere unicamente socio di capitale.

Sul tema della prevalenza occorre specificare che:

- Il titolare di un'impresa artigiana può svolgere contemporaneamente anche un'altra attività di tipo commerciale e rimanere iscritto all'Albo delle Imprese Artigiane purché l'attività artigiana, **in termini di tempo-lavoro**, sia prevalente rispetto a quella commerciale.
- L'imprenditore artigiano o i soci partecipanti **non** possono essere **dipendenti** con **orario superiore al part-time del 50%**

Art. 2 legge 443/1985

L'imprenditore artigiano, nell'esercizio di particolari attività che richiedono una peculiare preparazione ed implicano responsabilità a tutela e garanzia degli utenti, deve essere in possesso dei requisiti tecnico-professionali previsti dalle leggi statali.

Per le società è sufficiente che i requisiti tecnico-professionali siano posseduti da uno dei soci professionalmente partecipanti all'attività

REQUISITI TECNICO PROFESSIONALI

A titolo esemplificativo:

1. Diploma di laurea in materia tecnica
2. Diploma o qualifica di scuola secondaria, con successivo periodo di inserimento lavorativo di almeno due anni nel settore di interesse
3. Attestato di idoneità tecnico-sanitaria
4. Prestazione lavorativa, alle dipendenze di un'azienda operante nello specifico settore di destinazione, per almeno tre anni (installatori/impiantisti)



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

L'attività artigiana può essere svolta sia in forma individuale dall'imprenditore artigiano sia in forma societaria (con limitazioni nella tipologia di società)

Art. 3 legge 443/1985

(DEFINIZIONE DI IMPRESA ARTIGIANA)

È artigiana l'impresa che, esercitata dall'imprenditore artigiano nei limiti dimensionali di cui alla presente legge, abbia per scopo prevalente lo svolgimento di un'attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi, escluse le attività agricole e le attività di prestazione di servizi commerciali, di intermediazione nella circolazione dei beni o ausiliarie di queste ultime, di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, salvo il caso che siano solamente strumentali e accessorie all'esercizio dell'impresa.

INPS - CIRCOLARE N. 264 DEL 24 DICEMBRE 1997

Dal 1° gennaio 1996 anche le imprese di **ELABORAZIONI DATI** possono essere classificate nel settore artigiano poiché considerate come "lavorazioni in serie" purché non del tutto automatizzate

Attenzione: dal **2007** la nuova classificazione ATECO ha modificato il codice attività riferito ai CED facendolo rientrare nella categoria dei servizi, dando luogo, da parte dell'Inps, all'iscrizione dei soci nei commercianti

Continua Art. 3

(DEFINIZIONE DI IMPRESA ARTIGIANA)

*È artigiana l'impresa che, nei limiti dimensionali di cui alla presente legge e con gli scopi di cui al precedente comma, è costituita ed esercitata **in forma di società, anche cooperativa, escluse le società per azioni ed in accomandita per azioni a condizione che la maggioranza dei soci, ovvero uno nel caso di due soci, svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo e che nell'impresa il lavoro abbia funzione preminente sul capitale.***

Continua Art. 3

(DEFINIZIONE DI IMPRESA ARTIGIANA)

È altresì artigiana l'impresa che, nei limiti dimensionali di cui alla presente legge e con gli scopi di cui al primo comma:

*a) è costituita ed esercitata in forma di **società a responsabilità limitata con unico socio** sempreché il socio unico sia in possesso dei requisiti indicati dall'articolo 2 e non sia unico socio di altra società a responsabilità limitata o socio di una società in accomandita semplice;*

*Legge 5 Marzo 2001, n. 57 art. 13
riconosce la qualifica di impresa artigiana
anche alle Srl con pluralità di soci
modificando l'art. 5 della Legge 443/1985*

Legge 5 Marzo 2001, n. 57 art. 13

Il riconoscimento della qualifica artigiana alle società a responsabilità limitata con pluralità di soci è subordinato alla coesistenza delle seguenti condizioni:

- 1. la società è costituita ed esercitata per gli scopi e nei limiti dimensionali previsti dalla legge n. 443/1985 per la generalità delle imprese artigiane;*
- 2. la maggioranza dei soci, ovvero uno in caso di due soci, svolge in forma prevalente lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo,*
- 3. la maggioranza dei soci lavoratori detiene la maggioranza del capitale sociale e negli organi deliberanti (assemblea e consiglio di amministrazione);*

**SI VEDA IN PROPOSITO ANCHE LA
CIRCOLARE INPS 140/2001**



CIRCOLARE INPS 140/2001



In ordine alle specifiche condizioni sopra elencate non si evidenziano particolari problematiche posto che quelle indicate ai punti 1 e 2 sono proprie di tutte le società artigiane mentre la terza è agevolmente accertabile sulla base degli atti societari.

Continua Art. 3

(DEFINIZIONE DI IMPRESA ARTIGIANA)

*b) è costituita ed esercitata in forma di **società in accomandita semplice**, sempreché ciascun socio accomandatario sia in possesso dei requisiti indicati dall'articolo 2 e non sia unico socio di una società a responsabilità limitata o socio di altra società in accomandita semplice. In caso di trasferimento per atto tra vivi della titolarità delle società di cui al terzo comma, l'impresa mantiene la qualifica di artigiana purché i soggetti subentranti siano in possesso dei requisiti di cui al medesimo terzo comma.*

Continua Art. 3

(DEFINIZIONE DI IMPRESA ARTIGIANA)

L'impresa artigiana può svolgersi in luogo fisso, presso l'abitazione dell'imprenditore o di uno dei soci in appositi locali o in altra sede designata dal committente oppure in forma ambulante o di posteggio.

In ogni caso, l'imprenditore artigiano può essere titolare di una sola impresa artigiana.

ESCLUSIONI

Sono pertanto **escluse** dalla categoria di impresa artigiana, con conseguente impossibilità di iscrizione negli appositi albi:

- le società per azioni;
- le società in accomandita per azioni;
- le società, qualunque sia la loro forma giuridica che svolgano attività agricola, di intermediazione, di somministrazione, di alimenti e bevande, di prestazioni di servizi commerciali ed attività ausiliarie, a meno che non siano solo strumentali ed accessorie all'esercizio dell'impresa

Art. 4 legge 443/1985

LIMITI DIMENSIONALI

Per poter mantenere la qualifica di artigiana un'impresa deve rispettare dei limiti dimensionali individuati dall'art. 4. **Tali limiti sono perentori, pertanto al superamento di essi si avrà la perdita del requisito artigianale.**

Valgono però le ***seguenti eccezioni***:

1. Nel caso in cui le imprese artigiane abbiano superato, fino ad un massimo del 20% per cento e per un periodo massimo di 3 mesi nell'anno, i limiti dimensionali manterranno l'iscrizione all'albo
2. In caso di invalidità, di morte o di intervenuta sentenza che dichiari l'interdizione o l'inabilitazione dell'imprenditore artigiano, la relativa impresa potrà conservare, su richiesta, l'iscrizione all'albo, anche in mancanza di uno dei requisiti che definiscono l'imprenditore artigiano, per un periodo massimo di 5 anni o fino al compimento della maggiore età dei figli minorenni, a condizione che l'esercizio dell'impresa venga assunto dal coniuge, dai figli maggiorenni o minori emancipati o dal tutore dei figli minorenni dell'imprenditore invalido, deceduto, interdetto o inabilitato

Art. 4 legge 443/1985

LIMITI DIMENSIONALI

a) per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

b) per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

Continua Art. 4

- c) per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle **lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura**: un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. I settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali e dell'abbigliamento su misura saranno individuati con decreto del Presidente della Repubblica, sentite le regioni ed il Consiglio nazionale dell'artigianato;
- d) per l'impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;
- e) per le imprese di costruzioni edili: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

ELENCO DEI MESTIERI ARTISTICI, TRADIZIONALI DELL'ABBIGLIAMENTO SU MISURA

I settori in cui le imprese artigiane che eseguono lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura (art. 4 lett c) sono individuati con decreto del Presidente della Repubblica.

L'elenco di tali mestieri si trova nel D.P.R. del 25 maggio 2001, n. 288 - **Regolamento concernente l'individuazione dei settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali, nonché dell'abbigliamento su misura**

Il DPR prevede una **definizione sistematica delle lavorazioni**, necessaria per identificare correttamente le attività presenti sul territorio tali da essere ricondotte nel novero delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura.

L'elenco contiene un'**articolazione completa** delle lavorazioni, considerando le specifiche attività consolidate e **valorizzate nelle realtà produttive ed artistiche dell'artigianato locale**.

Il DPR classifica 158 lavorazioni, suddivise in 13 categorie, (rispetto all'elenco preesistente che prevedeva 103 mestieri): la sistematicità e la dettagliata articolazione di questa nuova classificazione ha consentito il superamento di dubbi di identificazione e classificazione di varie attività (come ad esempio nella sartoria, nelle decorazioni del legno, del vetro e della carta).

a) settore delle lavorazioni artistiche:

1. Sono da considerare lavorazioni artistiche le creazioni, le produzioni e le opere di elevato valore estetico o ispirate a forme, modelli, decori, stili e tecniche, che costituiscono gli elementi tipici del patrimonio storico e culturale, anche con riferimento a zone di affermata ed intensa produzione artistica, tenendo conto delle innovazioni che, nel compatibile rispetto della tradizione artistica, da questa prendano avvio e qualificazione, nonché le lavorazioni connesse alla loro realizzazione.

2. Dette attività sono svolte prevalentemente con tecniche di lavorazione manuale, ad alto livello tecnico professionale, anche con l'ausilio di apparecchiature, ad esclusione di processi di lavorazione interamente in serie; sono ammesse singole fasi meccanizzate o automatizzate di lavorazione secondo tecniche innovative e con strumentazioni tecnologicamente avanzate.

3. Rientrano nel settore anche le attività di restauro consistenti in interventi finalizzati alla conservazione, al consolidamento ed al ripristino di beni di interesse artistico, od appartenenti al patrimonio architettonico, archeologico, etnografico, bibliografico ed archivistico, anche tutelati ai sensi delle norme vigenti.

b) settore delle lavorazioni tradizionali:

- 1. Sono considerate lavorazioni tradizionali le produzioni e le attività di servizio realizzate secondo tecniche e modalità che si sono consolidate e tramandate nei costumi e nelle consuetudini a livello locale, anche in relazione alle necessità ed alle esigenze della popolazione sia residente che fluttuante nel territorio, tenendo conto di tecniche innovative che ne compongono il naturale sviluppo ed aggiornamento.*
- 2. Tali lavorazioni vengono svolte con tecniche prevalentemente manuali, anche con l'ausilio di strumentazioni e di apparecchiature, ad esclusione di processi di lavorazione integralmente in serie e di fasi automatizzate di lavorazione.*
- 3. Rientrano nel settore delle lavorazioni tradizionali le attività di restauro e di riparazione di oggetti d'uso.*
- 4. La produzione alimentare tradizionale è quella risultante da tecniche di lavorazione in cui sono riconoscibili gli elementi tipici della cultura locale e regionale, il cui processo produttivo mantiene contenuti e caratteri di manualità e i processi di conservazione, stagionatura e invecchiamento avvengono con metodi naturali;*

c) settore dell'abbigliamento su misura:

1. Rientrano nell'abbigliamento su misura le attività di confezione e di lavorazione di abiti, capi accessori ed articoli di abbigliamento, realizzati su misura o sulla base di schizzi, modelli, disegni e misure forniti dal cliente o dal committente, anche nei normali rapporti con le imprese committenti.

2. Tali attività vengono svolte secondo tecniche prevalentemente manuali, anche con l'ausilio di strumentazioni e di apparecchiature, ad esclusione di processi di lavorazione integralmente in serie e di singole fasi automatizzate di lavorazione.

**PER L'ELENCO COMPLETO DELLE LAVORAZIONI SI VEDA L'ALL. 1
AL DPR 288/2001**

La legge 443/1985 all'art. 5 istituisce l'**Albo delle Imprese Artigiane (A.I.A)** presso la Camera di Commercio, Industria e Agricoltura di ogni Provincia.

L'iscrizione dell'Impresa presso l'Albo ha natura **costitutiva** della qualifica artigiana e sostituisce quella nel Registro delle Imprese (circolare Inps 69/2003) ed è indispensabile per l'esercizio dell'attività e per la concessione delle agevolazioni predisposte a favore di tale tipologia di imprese.



L'art. 5 prevede inoltre che

nessuna impresa può adottare, quale ditta o insegna o marchio, una denominazione in cui ricorrano riferimenti all'artigianato, se essa non è iscritta all'albo di cui al primo comma; lo stesso divieto vale per i consorzi e le società consortili fra imprese che non siano iscritti nella separata sezione di detto albo.

Ai trasgressori delle disposizioni di cui al presente articolo è inflitta dall'autorità regionale competente la sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma di denaro fino a lire cinque milioni, con il rispetto delle procedure di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

Continua Art. 5

L'impresa costituita ed esercitata in forma di società a responsabilità limitata che, operando nei limiti dimensionali di cui alla presente legge e con gli scopi di cui al primo comma dell'articolo 3, presenti domanda alla commissione di cui all'articolo 9, **ha diritto al riconoscimento della qualifica artigiana** ed alla conseguente iscrizione nell'albo provinciale, sempreché la maggioranza dei soci ovvero uno nel caso di due soci, svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo e detenga la maggioranza del capitale sociale e degli organi deliberanti della società

Legge 5 Marzo 2001, n. 57 art. 13

CIRCOLARE INPS 140/2001



CIRC. INPS
140/2001

*La previsione di una domanda da presentare alla Commissione provinciale per l'artigianato, quale condizione per aver titolo alla qualifica artigiana, rappresenta una rilevante innovazione, con conseguenze immediate e dirette anche nell'ordinamento previdenziale, **poiché configura come facoltativa l'iscrizione all'albo delle imprese artigiane.***

*In sostanza la norma in esame dispone che le S.r.l., se in possesso dei prescritti requisiti, **qualora presentino domanda alla Commissione provinciale per l'artigianato, hanno diritto al riconoscimento della qualifica artigiana ed alla conseguente iscrizione nell'albo provinciale***

CONDIZIONI DI ISCRIVIBILITÀ ALL'ALBO DELLE IMPRESE ARTIGIANE

**S.n.c. e Società
Cooperative**

Devono ricorrere i requisiti richiesti per l'impresa individuale ed inoltre:

- 1. la maggioranza dei soci, ovvero uno nel caso di due soci, deve svolgere in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo;**
- 2. almeno uno dei soci partecipanti all'attività deve essere in possesso dei requisiti tecnico-professionali previsti dalle leggi statali per le attività che lo richiedano (acconciatori, estetisti, impiantisti, autoriparatori, imprese di pulizia, facchinaggio, etc.);**
- 3. il lavoro deve avere funzione preminente sul capitale.**

CONDIZIONI DI ISCRIVIBILITÀ ALL'ALBO DELLE IMPRESE

S.a.s.

Devono ricorrere i requisiti richiesti per l'impresa individuale ed inoltre:

- 1. ciascun socio accomandatario, indipendentemente dal numero degli accomandanti, deve esercitare personalmente e professionalmente l'attività artigiana, svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo;**
- 2. almeno uno dei soci accomandatari deve essere in possesso dei requisiti tecnico-professionali previsti dalle leggi statali per le attività che lo richiedano (acconciatori, estetisti, impiantisti, autoriparatori, imprese di pulizia, facchinaggio, etc.);**
- 3. ciascun socio accomandatario non deve essere socio unico di S.r.l. o socio accomandatario in altra S.a.s..**

CONDIZIONI DI ISCRIVIBILITÀ ALL'ALBO DELLE IMPRESE ARTIGIANE

S.r.l. unipersonali

Devono ricorrere i requisiti richiesti per l'impresa individuale ed inoltre:

- 1. il socio unico deve esercitare personalmente e professionalmente l'attività artigiana, svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo;**
- 2. il socio unico non deve essere socio unico di altra S.r.l. o socio accomandatario di S.a.s.;**
- 3. il socio unico inoltre deve essere in possesso dei requisiti tecnico-professionali previsti dalle leggi statali per le attività che lo richiedano (acconciatori, estetisti, impiantisti, autoriparatori, imprese di pulizia, facchinaggio, etc.);**
- 4. il socio unico deve essere amministratore unico oppure, nel caso in cui sia presente un consiglio di amministrazione, deve rivestire la carica di Presidente.**

CONDIZIONI DI ISCRIVIBILITÀ ALL'ALBO DELLE IMPRESE ARTIGIANE

S.r.l. pluripersonali

Per le S.r.l. pluripersonali l'iscrizione all'Albo non è obbligatoria. Devono ricorrere i requisiti richiesti per qualificare l'impresa come artigiana ed inoltre:

- 1. la maggioranza dei soci, ovvero uno nel caso in cui la società sia composta di soli due soci, deve svolgere in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo e nell'impresa il lavoro deve avere funzione preminente sul capitale;**
- 2. i soci partecipanti devono detenere la maggioranza del capitale sociale;**
- 3. i soci partecipati devono detenere la maggioranza degli organi deliberanti (assemblea e cda);**
- 4. i soci partecipanti NON devono essere necessariamente tutti amministratori della società, purchè detengano la maggioranza del consiglio di amministrazione e dell'assemblea;**

CONDIZIONI DI ISCRIVIBILITÀ ALL'ALBO DELLE IMPRESE ARTIGIANE

(continua)

S.r.l. pluripersonali

5. i soci non partecipanti possono essere componenti del consiglio di amministrazione, purchè la maggioranza dei consiglieri sia composta dai soci partecipanti detentori della maggioranza del capitale sociale;

6. è possibile che il consiglio di amministrazione sia composto da amministratori esterni (non soci) purchè, come nel punto precedente, la maggioranza dei consiglieri sia composta da soci artigiani detentori della maggioranza del capitale sociale;

7. il Presidente del consiglio di amministrazione NON deve essere necessariamente un socio partecipante;

8. nel caso in cui la società abbia un amministratore unico, è iscrivibile solo se l'amministratore unico è un socio partecipante.

ASPETTI PREVIDENZIALI

È istituita presso l'INPS la gestione speciale per l'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti (Legge 463/59).

Art. 3

La Gestione Artigiani ha la finalità di provvedere al trattamento previdenziale, sia per la parte relativa alle pensioni base dell'assicurazione obbligatoria sia per quella relativa all'adeguamento delle pensioni stesse ed alla erogazione dei trattamenti minimi

Sono **soggetti all'obbligo dell'assicurazione** per la pensione (IVS), la maternità, l'assistenza degli orfani dei lavoratori, l'assistenza sanitaria, i seguenti soggetti:

- **titolari e soci dell'impresa artigiana** che lavorano nell'azienda;
- **familiari collaboratori** che lavorano abitualmente e prevalentemente nell'impresa artigiana.

Gli artigiani sono iscritti d'ufficio alla gestione IVS dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani ed è a cura dell'Albo delle Imprese Artigiane la trasmissione telematica di tutti i fatti previdenziali all'I.N.P.S. In seguito alle modifiche introdotte dalla Legge n. 133 del 1997, l'iscrizione è obbligatoria anche per l'imprenditore artigiano unico socio di società a responsabilità limitata o socio accomandatario di società in accomandita semplice.

In seguito alle modifiche introdotte dalla Legge n. 57 del 2001, l'iscrizione è obbligatoria anche per i soci, partecipanti all'attività, delle società a responsabilità limitata, che abbiano richiesto l'iscrizione all'Albo delle Imprese Artigiane.

INPS - CIRCOLARE 08 GIUGNO 2012, N. 80

Obbligo di copertura contributiva correlata all'effettivo esercizio dell'attività artigiana

Ai fini dell'inizio dell'obbligo contributivo vale la data di effettivo inizio dello svolgimento dell'attività artigiana, indipendentemente dalla data di iscrizione all'Albo Imprese Artigiane (le due date potrebbero non coincidere ad esempio a causa della mancanza delle abilitazioni o autorizzazioni al momento dell'iscrizione o nel caso in cui, al momento dell'iscrizione, il soggetto svolga altra attività lavorativa ostativa ai fini della prevalenza)

**NON RILEVA L'EVENTUALE
CARENZA DEI REQUISITI
TECNICO-PROFESSIONALI**

INPS - CIRCOLARE 08 GIUGNO 2012, N. 80

Obbligo di copertura contributiva correlata all'effettivo esercizio dell'attività artigiana

Se in seguito a controlli o verifiche dovessero derivare provvedimenti di variazione o cancellazione dall'albo artigiani per carenza dei requisiti l'obbligo contributivo non verrebbe meno fino alla data della cancellazione definitiva dall'Albo.

**Contribuzione
intrinsecamente legata solo
all'effettivo svolgimento
dell'attività**

Società in nome collettivo (Snc)

artt. 2291 - 2312 cod. civ.

I soci (a patto che siano la maggioranza, pena la perdita del requisito artigianale) che svolgono lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo sono obbligati all'iscrizione alla Gestione Artigiana INPS e al versamento della relativa contribuzione.

Società in accomandita semplice s.a.s.

(L. 133/97, art. 1,c. 2, lett. b;INPS circ. 179/1997,126/97,180/1997, 150/2001)

Fino a tutto il 1996 le Sas non erano considerate imprese artigiane. La Legge 133/1997 ha esteso ai **soci accomandatari** di tali società la tutela previdenziale della Gestione Artigiani, sempre che **tutti i soci accomandatari abbiano i requisiti di partecipazione manuale, abitualità e prevalenza nel processo produttivo** e non siano anche soci unici di Srl o soci di altra Sas.

Il socio accomandante che presta attività lavorativa non è iscrivibile come titolare, mancando il requisito della responsabilità. **Può eventualmente essere iscritto come familiare coadiutore o come dipendente, ricorrendone i presupposti (INPS circ. n. 80/1993)**

società a responsabilità limitata con socio unico (s.r.l. uninominali)

Fino a tutto il 1996 le Srl con socio unico non erano considerate imprese artigiane; **la Legge 133/1997 ha esteso ai soci di tali società la tutela previdenziale della Gestione Artigiani**, sempre che il socio abbia i requisiti di partecipazione manuale, abitudine e prevalenza nel processo produttivo e di amministrazione e non sia anche socio unico di altra Srl o socio di altra Sas.

Valgono le stesse regole di decorrenza e non retroattività previste per l'iscrizione dei soci accomandatari di Sas

società a responsabilità limitata con pluralità di soci (L. 57/2001)

La possibilità di avere il riconoscimento della qualifica artigiana alle S.r.l. con pluralità di soci, e la conseguente tutela previdenziale, è stata prevista dall'art.13 della L.57/2001, a decorrere dal 01.04.2001, “sempre che la maggioranza dei soci, ovvero uno solo nel caso di due soci, svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale nel processo produttivo e detenga la maggioranza del capitale sociale e degli organi deliberanti della società”.

Per questa categoria di imprenditori la qualifica artigiana è facoltativa e quindi attivabile a domanda.

RIEPILOGANDO

- Per le società di persone l'iscrizione alla Gestione Artigiana INPS è obbligatoria e automatica
- Per le s.r.l. uninominali dal 01/06/1997 vige l'obbligo ad iscriversi all'Albo Imprese Artigiane e conseguentemente all'iscrizione alla Gestione Artigiana INPS con conseguente pagamento dei contributi previdenziali
- Dal 01/04/2001, le s.r.l. plurinominali (con più soci), hanno la facoltà (**quindi non l'obbligo**) di iscriversi all'Albo imprese Artigiane e versare i contributi previdenziali. Nel caso in cui decidano di iscriversi per avere la qualifica artigiana: il capitale sociale, la direzione e l'amministrazione devono essere riferibili alla maggioranza dei soci.

Sono obbligati all'iscrizione nella Gestione Artigiani INPS anche i **familiari coadiuvanti** che abbiano almeno 15 anni d'età e prestino la loro opera nell'impresa in maniera **abituale e prevalente**, e che non siano assicurabili come lavoratori dipendenti o apprendisti (art 2 Legge 463/59).

Sono considerati familiari coadiuvanti i seguenti soggetti:

- ❖ il coniuge;
- ❖ i figli legittimi o legittimati, adottivi e gli affiliati;
- ❖ i figli naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati;
- ❖ i figli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge;
- ❖ i minori regolarmente affidati;
- ❖ i nipoti in linea diretta;
- ❖ i fratelli e le sorelle;
- ❖ gli ascendenti (genitori, nonni, bisnonni) e gli equiparati ai genitori (adottanti, affilianti, genitori naturali di figli legalmente riconosciuti ecc.)
i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado.

COLLABORAZIONI OCCASIONALI DI PARENTI ENTRO IL TERZO GRADO

NON OBBLIGO DI CONTRIBUZIONE

Nel caso in cui gli artigiani siano temporaneamente impossibilitati all'espletamento della loro attività lavorativa potranno avvalersi di collaborazioni occasionali di parenti entro il 3° grado, anche studenti, a condizione che la loro prestazione non superi nel corso dell'anno i 90 giorni (art. 21 comma 6-ter DL n. 269/2003), intesi come frazionabili in ore, ossia 720 ore nel corso dell'anno solare.

Per attività occasionale si intende, quindi, quella caratterizzata dalla non sistematicità e stabilità dei compiti espletati, non integrante comportamenti di tipo abituale e prevalente nell'ambito della gestione e del funzionamento dell'impresa (Lettera Circolare - Ministero del lavoro 10 giugno 2013, n. 10478).

Dette collaborazioni dovranno essere esclusivamente:

- a carattere di aiuto;
- a titolo di obbligazione morale;
- a titolo gratuito.

**In ogni caso tali soggetti dovranno essere iscritti
all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le
malattie professionali**



*la lettera circolare n. 14184/2013 stabilisce che
scatta l'esenzione dall'iscrizione Inail*

*quando il soggetto lavora uno o due giorni nello stesso mese,
senza superare i 10 giorni lavorativi durante l'anno. Questo
parametro misura il carattere “accidentale” della prestazione e
pertanto esclude dall'obbligo assicurativo*

L'IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

Ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. 19 settembre 1992, n. 384, convertito con modificazioni nella legge 14 novembre 1992, n. 438, i contributi previdenziali in argomento sono calcolati **sulla totalità dei redditi d'impresa dichiarati ai fini IRPEF**, prodotti nello stesso anno al quale il contributo si riferisce.

**NON SOLO I REDDITI DERIVANTI
DALL'ATTIVITÀ CHE DÀ TITOLO
ALL'ISCRIZIONE ALLA GEST. ART.**

ALIQUOTE

Sono previste due aliquote contributive differenziate di un punto percentuale che vengono applicate a redditi di scaglioni predefiniti.

Tali aliquote si applicheranno ai redditi conseguiti:

- nel periodo d'imposta precedente a quello cui la contribuzione si riferisce per la determinazione del **contributo in acconto**
- nello stesso periodo d'imposta cui la contribuzione si riferisce per la determinazione del **contributo a saldo**

Legge n. 233/2006 art. 1 c. 768 fissa le aliquote applicabili nella misura del 20% a decorrere dal 2008, con previsione successiva di un aumento graduale (v. DL 201/2011) a partire dal 2012 (1,3% e per gli anni successivi 0,45% fino al 2018, con aliquota definitiva del 24%).

Si aggiunge poi un aumento dell'1% sulla quota di reddito che eccede la prima fascia di retribuzione pensionabile (determinata annualmente dall'INPS).

Pertanto, per l'anno 2016 l'aliquota base per la contribuzione alla gestione artigiana sarà il **23,10%**

Legge 02 agosto 1990, n. 233 art. 1

Le aliquote contributive sono distinte per:

- Titolare, socio o collaboratore con età superiore ai 21 anni
 - Collaboratore con età inferiore ai 21 anni (riduzione contributiva di 3 punti percentuali sull'aliquota ordinaria fino a tutto il mese in cui compie i 21 anni)
 - Soggetti ultrasessantacinquenni (ulteriore riduzione contributiva)

Soggetti ultrasessantacinquenni (INPS circ. 33/1999)

La riduzione contributiva può essere richiesta dagli iscritti alla Gestione degli artigiani e degli esercenti attività commerciali e dei lavoratori autonomi dell'agricoltura che siano già pensionati presso le gestioni dell'Istituto ed abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, siano essi titolari di impresa o collaboratori familiari.

*Sulla scorta dell'interpretazione letterale e sistematica delle disposizioni che regolano la materia e considerata la riduzione, nella **misura del 50%**, del supplemento di pensione previsto dalla norma in esame, devono ritenersi esclusi dal beneficio i titolari di pensione di reversibilità; l'ammissione all'agevolazione contributiva può essere richiesta, viceversa, anche dai titolari di assegno di invalidità.*

Soggetti ultrasessantacinquenni (INPS circ. 33/1999)

La riduzione riguarda i contributi pensionistici, con esclusione, quindi, della contribuzione per la tutela della maternità, per gli orfani dei lavoratori e, qualora prevista, per l'assicurazione conto gli infortuni.

In relazione agli artigiani ed esercenti attività commerciali, l'agevolazione ha per oggetto i contributi i.v.s. dovuti sia sul minimale di reddito sia sulla quota eccedente il minimale.

REDDITO MINIMALE

L'art. 1 della Legge 233/1990 introduce il concetto di reddito **minimale** sul quale calcolare la contribuzione (si ottiene moltiplicando per 312 la retribuzione minima giornaliera fissata per gli operai del settore artigianato all'inizio dell'anno di riferimento, aumentata di € 671,39).

La retribuzione minimale è la soglia minima per la contribuzione sotto alla quale non si può andare, indipendentemente dal reddito effettivamente percepito.

Nel caso in cui il contribuente **abbia iniziato la propria attività in corso d'anno** la retribuzione minimale dovrà essere rapportata all'effettivo periodo di svolgimento dell'attività (rapportato a mese).

REDDITO MASSIMALE

La stessa norma prevede che “In presenza di un reddito di impresa superiore al limite di retribuzione annua pensionabile cui si applica la percentuale massima di commisurazione della pensione prevista per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, la quota di reddito eccedente tale limite viene presa in considerazione, ai fini dei versamenti dei contributi previdenziali, fino a concorrenza di un importo pari a due terzi del limite stesso”

REDDITO MASSIMALE

Pertanto la quota eccedente tale reddito sarà imponibile solo fino ai 2/3 del limite stesso (determinato annualmente).

Oltre il massimale non vi sarà assoggettamento contributivo e tale retribuzione non sarà utile ai fini pensionistici.

Anno 2016

retribuzione annua pensionabile per dipendenti € 46.123,00

Massimale per gestione artigiana=

*$[46.123,00 + (46.123,00 * 2/3)] = 76.872,00$*

CIRCOLARE INPS 15/2016

Per l'anno 2016, pertanto, il massimale di reddito annuo entro il quale sono dovuti i contributi IVS è pari a € 76.872,00 (€46.123,00 più € 30.749,00). **Si sottolinea che i redditi sopra descritti sono limiti individuali da riferire ad ogni singolo soggetto operante nell'impresa e non massimali globali da riferire all'impresa stessa.**



Si evidenzia, ancora, che i predetti limiti individuali riguardano **esclusivamente i soggetti iscritti alla Gestione con decorrenza anteriore al primo gennaio 1996 o che possono far valere anzianità contributiva a tale data.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

CIRCOLARE INPS 15/2016

Viceversa, ai sensi dell'art. 2, comma 18 della legge n. 335/1995, **per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, iscritti con decorrenza gennaio 1996 o successiva, il massimale annuo è pari, per il 2015, ad € 100.324,00:** tale massimale non è frazionabile in ragione mensile.

CONTRIBUTO MINIMO

	Artigiani	Commercianti
titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	3.599,03 (3.591,59 IVS + 7,44 maternità)	3.613,02 (3.605,58 IVS + 7,44 maternità)
coadiuvanti / coadiutori di età non superiore ai 21 anni	3.132,59 (3.125,15 IVS + 7,44 maternità)	3.146,58 (3.139,14 IVS + 7,44 maternità)

Per i periodi inferiori all'anno solare, il contributo sul "minimale" rapportato a mese risulta pari a:

	Artigiani	Commercianti
titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	299,92 (299,30 IVS + 0,62 maternità)	301,09 (300,47 IVS +0,62 maternità)
coadiuvanti / coadiutori di età non superiore ai 21 anni	261,05 (260,43 IVS + 0,62 maternità)	262,22 (261,60 IVS + 0,62 maternità)

CONTRIBUTO SUL REDDITO ECCELENTE IL MINIMALE

Il contributo per l'anno 2016 è dovuto sulla totalità dei redditi d'impresa (circolare n. 102 del 12 gennaio 2003) prodotti nel 2015 per la quota eccedente il predetto minimale di €15.548,00 annui in base alle citate aliquote e fino al limite della prima fascia di retribuzione annua pensionabile pari, per il corrente anno, all'importo di € 46.123,00. Per i redditi superiori a € 46.123,00 annui resta confermato l'aumento dell'aliquota di un punto percentuale

CONTRIBUTO SULL'ECCEDEZZA

	scaglione di reddito	Artigiani	Commercianti
titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	fino a 46.123,00	23,10 %	23,19 %
	da 46.123,00	24,10 %	24,19 %
coadiuvanti / coadiutori di età non superiore ai 21 anni	fino a 46.123,00	20,10 %	20,19 %
	da 46.123,00	21,10 %	21,19 %

CONTRIBUTO MASSIMO

lavoratori con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995		
	Artigiani	Commercianti
titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	18.064,92 (46.123,00*23,10% +30.749,00*24,10%)	18.134,10 (46.123,00*23,19 % +30.749,00*24,19%)
coadiuvanti / coadiutori di età non superiore ai 21 anni	15.758,76 (46.123,00*20,10% +30.749,00*21,10%)	15.827,94 (46.123,00*20,19% +30.749,00 *21,19%)

Lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, iscritti con decorrenza gennaio 1996 o successiva		
	Artigiani	Commercianti
titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	23.716,85 (46.123,00*23,10% +54.201,00*24,10%)	23.807,14 (46.123,00*23,19 % +54.201,00*24,19%)
coadiuvanti / coadiutori di età non superiore ai 21 anni	20.707,13 (46.123,00*20,10% +54.201,00*21,10%)	20.797,42 (46.123,00*20,19% +54.201,00*21,19%)

SCADENZE DEL VERSAMENTO

Le scadenze temporali per il versamento della contribuzioni sono differenziate per le quote fisse, le quote variabili (sull'eccedenza del minimale – contribuzione % in acconto) ed eventualmente un versamento per l'eventuale contribuzione percentuale a saldo

ACCONTO

16 maggio, 22 agosto, 16 novembre anno e 16 febbraio anno succ.
per il versamento delle quattro rate dei contributi dovuti sul
minimale di reddito

SECONDO ACCONTO E SALDO (sull'eccedenza del minimale)

16 giugno (16 luglio con magg. 0,4%) e 30 novembre per l'acconto

16 giugno (16 luglio con magg. 0,4%) anno successivo per il saldo

INAIL

Per gli artigiani vige **l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro**. L'obbligo deriva dal requisito della partecipazione personale all'attività, requisito fondante della figura dell'artigiano.

L'iscrizione dell'artigiano deve essere **preventiva o al massimo contestuale all'inizio dell'attività**.

Sono soggetti all'obbligo di iscrizione all'INAIL **anche i coadiuvanti familiari**.

TARIFFA DEI PREMI

All'artigiano si applica una tariffa dei premi composta da **nove classi di rischio** distinte in funzione della tipologia di attività svolta dalla quale deriva la gravità del rischio e di conseguenza la portata del premio assicurativo.

Gli importi dei premi sono determinati **su una retribuzione minima annuale** e, per ogni incremento retributivo deve essere versata un'aliquota aggiuntiva predeterminata.

Il versamento dei premi segue i termini dell'Autoliquidazione annuale dei premi per i lavoratori dipendenti, con la determinazione di un saldo per l'anno precedente ed un acconto per quello successivo.

Il premio speciale unitario per l'assicurazione dei lavoratori autonomi artigiani varia in funzione della forma assicurativa, base retributiva annua prescelta e lavorazione svolta.

Esso è indicato nelle basi di calcolo dei premi, inviate ogni anno dall'INAIL.

Il premio di autoliquidazione è dato dalla somma dei singoli premi speciali unitari, ciascuno maggiorato dell'addizionale ex ANMIL dell'1% (art. 181 T.U., DPR n. 1124/1965).

Solo in caso di inizio o di cessazione dell'attività nel corso dell'anno solare, i premi annuali vanno ridotti di tanti dodicesimi del loro ammontare per ogni mese o frazione di mese

Anno 2016		Euro
Retribuzione minima	giornaliera	47,68
	Annuale	47,68 x 300 = 14.304,00

Classi di rischio	Premi minimi annuali a persona
	Euro
1	81,00
2	169,10
3	332,30
4	519,60
5	728,70
6	936,10
7	1.150,10
8	1.264,50
9	1.737,20

L'iscrizione all'INAIL consente all'artigiano di godere dell'indennità prevista in caso di infortunio sul lavoro al pari dei lavoratori dipendenti.

Per l'artigiano, a differenza dal lavoratore dipendente, **non vale l'automaticità della prestazione.**

Pertanto è necessaria la regolarità nei pagamenti dei premi per poter accedere alla prestazione.

I termini e la modalità di presentazione della denuncia di infortunio sono i medesimi dei lavoratori dipendenti, con un'eccezione per quanto riguarda le sanzioni in caso di ritardo della denuncia relativa al titolare artigiano.

INAIL circolare 2 aprile 1998, n. 22

Nei casi di infortunio o malattia professionali occorsi a "titolari di aziende artigiane", pur rimanendo a carico dell'assicurato l'obbligo della denuncia nei termini previsti dalla norma, la eventuale violazione di tale obbligo non è soggetta alla sanzione amministrativa stabilita, per i datori di lavoro, dalla legge n. 561/1993.

Ai "titolari" artigiani non possono essere equiparati nè i soci artigiani (che non siano anche titolari), nè i collaboratori familiari dei titolari medesimi, ancorchè abbiano in comune l'assolvimento dell'obbligo assicurativo nella forma del premio speciale unitario. Ciò in quanto la norma ha natura eccezionale e, quindi, non è suscettibile di estensione, per analogia, a lavoratori diversi dal "titolare di azienda artigiana".

Ne consegue che - per la denuncia degli infortuni occorsi ai soci (non co-titolari) ed ai collaboratori familiari - è normalmente responsabile il titolare o uno dei titolari dell'azienda artigiana, come per qualsiasi altro suo dipendente

L'indennità giornaliera erogata dall'INAIL in caso di infortunio per gli artigiani titolari, per i loro soci e per i loro coadiuvanti familiari, è pari al 60% (fino al 90° giorno) e al 75% (dal 90° giorno fino alla data di guarigione) della retribuzione giornaliera minima convenzionale in vigore al momento dell'evento lesivo (e, su cui, di norma, sono pagati i premi assicurativi).

L'indennità è erogata dal 4° giorno successivo a quello dell'infortunio ed è corrisposta per tutto il periodo dell'inabilità assoluta al lavoro, fino ad avvenuta guarigione clinica (senza alcun limite di tempo)



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LA GESTIONE COMMERCianti

L'obbligo di iscrizione alla Gestione Commercianti e di conseguenza l'obbligo contributivo decorre dal **1 gennaio 1965** ai sensi della Legge 613 del 22 luglio 1966.

La Gestione Commercianti è stata ridisegnata nel suo assetto dalla **legge 662 del 23 dicembre 1996**, estendendo la possibilità di iscrizione a nuove attività e a soggetti che erano esclusi dalla precedente normativa.

I soggetti tenuti all'iscrizione alla Gestione Commercianti INPS sono coloro che esercitano attività commerciali (classificate all'art. 21 c. 202 e segg. Legge 662/1996) o che svolgono lavoro come ausiliari del commercio.

Rientrano nella fattispecie coloro che possiedono i seguenti requisiti:

1. **Titolarità o gestione in proprio di imprese** che, a prescindere dal numero dei lavoratori dipendenti, sono organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia, compresi i parenti e gli affini entro il terzo grado, o dei familiari coadiutori preposti al punto vendita;
2. Piena responsabilità dell'impresa con tutti gli oneri e i rischi legati alla sua gestione (requisito non richiesto per i familiari coadiutori preposti al punto vendita e per i soci di Srl);
3. Partecipazione personale al lavoro aziendale con carattere di **abitualità e prevalenza**;
4. Possesso di licenze/autorizzazioni ove previste dalla norma o iscrizione ad albi/registri/ruoli

Legge 662/1996 – Legge 133/1997

Nel caso di **attività svolta in forma societaria** sono tenuti all'iscrizione anche:

- Soci di società a responsabilità limitata che svolgono attività con abitualità e prevalenza;
- Soci unici di società a responsabilità limitata;
- Soci accomandatari di società in accomandita semplice;
- Soci di società in nome collettivo

SPA

Non hanno i requisiti per l'iscrizione alla Gest. previdenziale dei Commercianti e quindi i soci non hanno tutela previdenziale come lavoratori autonomi.

NON ISCRIVIBILITÀ

Di conseguenza, posto che la nascita dell'impresa non è il presupposto automatico per il sorgere dell'obbligo contributivo nella Gestione previdenziale dei Commercianti, ma ad essa deve essere collegato l'esercizio dell'attività in via abituale e prevalente sono previsti dei casi di **“non iscrivibilità”**

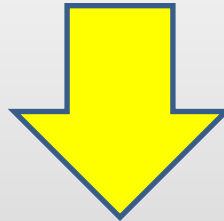
- svolgimento di attività da lavoro dipendente a tempo pieno;
- **partecipazione** alla realizzazione dello scopo sociale esclusivamente **tramite conferimento di capitale**;
- altra attività prevalente con iscrizione obbligatoria alla relativa cassa/ente previdenziale;
- iscrizione alla gestione previdenziale degli artigiani o commercianti per altra attività d'impresa.

IMPRESA FAMILIARE

Tutti i componenti dell'impresa familiare sono obbligati al versamento dei contributi previdenziali alla Gestione Commercio, in quanto la sua costituzione presuppone, ai sensi dell'art. 230 bis c.c. e del D.P.R. 597/73 art. 5 che titolare e coadiuvanti della impresa stessa svolgano la propria attività con carattere di abitualità e prevalenza.

COLLABORATORI E COADIUTORI FAMILIARI

L. 613/1966 art. 1 e 2



Iscrizione obbligatoria alla Gestione Commercianti per tutti i collaboratori e i coadiutori familiari **a meno che non abbiano già un'iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria per i lavoratori dipendenti**

Si noti che la figura del coadiutore familiare (o coadiuvante) si può verificare nel caso di impresa individuale, di impresa familiare o di società.

Può essere coniuge, figlio, parente entro il terzo grado o affine entro il terzo grado.

Il coadiutore non necessita di un formale atto scritto per l'attività svolta e non partecipa alla distribuzione degli utili dell'impresa. Deve solo, ai fini dell'iscrivibilità, svolgere lavoro in forma abituale e prevalente.

È necessaria dunque la non occasionalità della prestazione, anche il suo lavoro non si inserisce a pieno titolo nell'attività dell'impresa ma deve essere considerato come di mero supporto/aiuto.

Da ciò ne deriva che non percepirà reddito e pertanto, ai fini previdenziali, il titolare dell'impresa dovrà versare la contribuzione sulla base delle retribuzioni minimali previste dalla norma.





Circolari INPS 163/1984, 70/2004, 78/2006

“allorquando il familiare coadiutore partecipi all’attività con carattere di abitualità e prevalenza e non sia configurabile un rapporto di lavoro dipendente, il medesimo coadiutore ha diritto, anche in assenza di obbligo di iscrizione del titolare, alla tutela previdenziale prevista per tale categoria di lavoratori”

L’imprenditore in questo caso dovrà iscriversi in qualità di titolare non attivo allo scopo di accollarsi l’onere della contribuzione per i familiari coadiutori

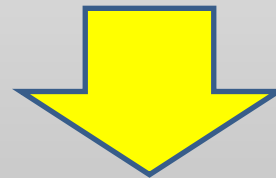
NON ISCRIVIBILITÀ DEL COLLABORATORE/COADIUTORE OCASIONALE

(Circ.MLPS 10478/2013)

Il collaboratore/coadiutore familiare non sarà iscrivibile alla Gestione Commercianti nei casi in cui la prestazione lavorativa abbia il requisito della mera occasionalità, ricondotta alla non sistematicità e stabilità dei compiti svolti, fermo restando il tetto massimo di 720 ore annue (90 giornate), requisito già previsto anche nell'artigianato

SVOLGIMENTO DI PIÙ ATTIVITÀ

Analizziamo il caso in cui l'imprenditore commerciante svolga, oltre alla propria attività imprenditoriale, anche altra attività. IL problema sorge nel caso in cui entrambe le attività siano svolte con carattere di abitualità.



QUALE O QUALI CASSE PREVIDENZIALI?

Nel caso in cui la seconda attività sia svolta sotto forma di lavoro dipendente ne discenderà in ogni caso l'obbligo di iscrizione e versamento di contributi da parte del datore di lavoro (non sono previste esclusioni per i lavoratori dipendenti)



La valutazione dovrà concentrarsi sul concetto di prevalenza, che viene misurata non in termini reddituali ma in termini temporali.

- Pertanto un imprenditore commerciante che sia anche lavoratore dipendente full time non avrà l'obbligo di iscrizione alla Gestione Commercianti
- Nel caso di part-time si dovrà valutare caso per caso

Più difficile la valutazione della prevalenza “temporale” nel caso di **imprenditore** che sia contemporaneamente **professionista**.

Un valutazione sull’obbligo contributivo può essere fatta seguendo quanto indicato negli studi di settore in termini di prevalenza.

Si ricordi che **in caso di accertamento** sarà il soggetto “imprenditore” a dover dimostrare la prevalenza o, eventualmente, l’assenza di prevalenza in caso di mancata iscrizione alla Gestione Commercianti

Nel caso in cui venga valutata la prevalenza dell'attività commerciale su quella professionale, ad esempio nel caso di un architetto, costui dovrà iscriversi alla Gest. Comm. e non a INARCASSA, alla quale dovrà versare **solo la contribuzione integrativa sul volume d'affari ai fini IVA**. La conseguenza sarà il suo inquadramento nella categoria "soggetto esercente attività professionale senza cassa previdenziale" dal quale deriva l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata INPS e al versamento dei contributi calcolati sul reddito da lavoro autonomo

LA QUESTIONE GESTIONE SEPARATA

Il problema della doppia contribuzione alla Gestione Artigiani/Commercianti e Gestione Separata INPS è stata oggetto negli anni di varie modifiche e interpretazioni, nonché fonte significativa di contenzioso.

Il problema si pone in particolare per i soci
Amministratori di Srl

In questo caso si sono succedute negli anni varie interpretazioni circa l'obbligo o il non obbligo di doppia iscrizione alle due gestioni.

La questione verte sulla necessità o meno di valutare la prevalenza dell'attività da cui deriverebbe la scelta naturale della Gestione di appartenenza.

Sentenza Cassazione 12 febbraio 2010 sancisce che il socio amministratore di Srl è obbligato ad iscriversi alla Gestione previdenziale relativa all'attività prevalente

INTERPRETAZIONE CHE NON VIENE ACCOLTA DAL LEGISLATORE CHE INTERVIENE CON L'ART. 12 C. 11 DL 78/2010 FORNENDO UN'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL'ART. 1 L. 662/1996 SPECIFICANDO CHE L'UNICITÀ DELL'ISCRIZIONE ALLA GESTIONE RELATIVA ALL'ATTIVITÀ PREVALENTE VALE SOLO PER I COMMERCianti, GLI ARTIGIANI E I COLTIVATORI DIRETTI CHE ESERCITANO L'ATTIVITÀ IN FORMA D'IMPRESA MENTRE RESTANO ESCLUSI DA TALE PREVISIONE I SOGGETTI CHE TITOLARI DI UN RAPPORTO DI LAVORO PER IL QUALE SIA PREVISTA L'ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA

Pertanto resta confermata, come sempre sostenuto dall'inps, la compatibilità della doppia iscrizione alla gestione commercianti E alla gestione separata per I soci amministratori di srl commerciale

(tesi supportata da successiva ulteriore giurisprudenza, non ultime le sentenze della Corte Costituzionale n. 15/2012, Corte di Appello di Milano n. 766/2015 e 677/2015)

LA CONTRIBUZIONE

I titolari sono responsabili per il versamento della contribuzione propria e dei relativi collaboratori, con diritto di rivalsa nei confronti di quest'ultimi.

A decorrere dall'anno 1993 (ai sensi della Legge 438/92) l'importo dei contributi da versare si calcola sulla **totalità dei redditi d'impresa**, compresi quelli percepiti per attività che non danno titolo all'iscrizione, denunciati ai fini Irpef nell'anno considerato. La determinazione del reddito d'impresa deve essere effettuata con riferimento a quanto stabilito dal capo IV del T.U.I.R. – DPR 22.12.1986, n. 917.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

La base imponibile dei Soci lavoratori di S.r.l. è costituita dalla parte del **reddito d'impresa** dichiarato dalla S.r.l. ai fini fiscali ed **attribuita al socio in ragione della quota di partecipazione** agli utili, prescindendo dalla destinazione che l'assemblea ha riservato a detti utili e, quindi, anche se non distribuiti ai soci.

MINIMALE DI REDDITO

La base imponibile per il calcolo della contribuzione tiene conto di un **reddito minimo**, al di sotto del quale non si può andare anche nel caso in cui quello effettivo accertato ai fini fiscali si mantenga su livelli inferiori. Tale reddito viene utilizzato come base di riferimento per il pagamento dei contributi previdenziali (c.d. contributo minimo obbligatorio).

Il pagamento del contributo minimo obbligatorio deve essere effettuato in quattro rate, alle seguenti scadenze:

16 maggio

16 agosto

16 novembre

16 febbraio (dell'anno successivo)

NB: In caso di **prima iscrizione**, limitatamente al primo anno, è possibile che l'INPS invii una emissione differita, con scadenze successive a quella del 16 maggio (ad es. 16 agosto).

Nel caso in cui il reddito superi il minimale devono essere versati i contributi sulla quota eccedente (contributi a percentuale).

Il versamento avviene in due acconti di pari importo, calcolati sul reddito d'impresa dell'anno precedente ed eventualmente un saldo (nel caso in cui il versato non corrisponda al dovuto) all'anno successivo, quando è definitivamente noto il reddito conseguito.



CONTRIBUTO MASSIMO OBBLIGATORIO

I contributi sono dovuti nei limiti di un reddito massimo imponibile , determinato dalla somma:

1. del limite di **retribuzione annua pensionabile**, cui si applica la percentuale massima di rendimento (2%) per la determinazione dell'importo delle pensioni a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti;
2. della parte di reddito eccedente tale limite, fino a concorrenza di un importo pari a 2/3 del limite stesso.

La contribuzione massima obbligatoria è determinata, per ogni singolo soggetto operante nell'impresa, applicando ai predetti importi le aliquote percentuali previste

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

Sono previste due aliquote contributive con un punto percentuale di differenza da applicare a scaglioni di reddito predefiniti.

Le aliquote contributive, ai sensi della L. 233/1990 art. 1, sono distinte in funzione che il soggetto obbligato alla contribuzione sia:

- Titolare, socio, collaboratore con età superiore a 21 anni;
- Collaboratore con età inferiore ai 21 anni (riduzione di tre punti percentuali sull'aliquota ordinaria)

Il contributo in acconto si calcolerà applicando le aliquote al reddito del periodo precedente a quello cui si riferisce l'acconto;

Il contributo a saldo si calcolerà sul reddito dello stesso periodo d'imposta

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

Anno	Tipo	Sul minimale di reddito			Sul reddito eccedente il minimale		Sull'ulteriore eccedenza
		Aliquota	Reddito	Contributo (1)	Aliquota	Eccedenza (2)	Aliquota (3)
2016	Titolare / Coad. > 21 anni	23,19	15.548,00	3.613,02	23,19	30.575,00	24,19
	Coad. < 21 anni	20,19	15.548,00	3.146,58	20,19	30.575,00	21,19
2015	Titolare / Coad. > 21 anni	22,74	15.548,00	3.543,05	22,74	30.575,00	23,74
	Coad. < 21 anni	19,74	15.548,00	3.076,61	19,74	30.575,00	20,74

CONTRIBUTO MINIMO

	Artigiani	Commercianti
titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	3.599,03 (3.591,59 IVS + 7,44 maternità)	3.613,02 (3.605,58 IVS + 7,44 maternità)
coadiuvanti / coadiutori di età non superiore ai 21 anni	3.132,59 (3.125,15 IVS + 7,44 maternità)	3.146,58 (3.139,14 IVS + 7,44 maternità)

Per i periodi inferiori all'anno solare, il contributo sul "minimale" rapportato a mese risulta pari a:

	Artigiani	Commercianti
titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	299,92 (299,30 IVS + 0,62 maternità)	301,09 (300,47 IVS +0,62 maternità)
coadiuvanti / coadiutori di età non superiore ai 21 anni	261,05 (260,43 IVS + 0,62 maternità)	262,22 (261,60 IVS + 0,62 maternità)

CONTRIBUTO SULL'ECCEDEZZA

	scaglione di reddito	Artigiani	Commercianti
titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	fino a 46.123,00	23,10 %	23,19 %
	da 46.123,00	24,10 %	24,19 %
coadiuvanti / coadiutori di età non superiore ai 21 anni	fino a 46.123,00	20,10 %	20,19 %
	da 46.123,00	21,10 %	21,19 %

CONTRIBUTO MASSIMO

lavoratori con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995		
	Artigiani	Commercianti
titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	18.064,92 (46.123,00*23,10% +30.749,00*24,10%)	18.134,10 (46.123,00*23,19 % +30.749,00*24,19%)
coadiuvanti / coadiutori di età non superiore ai 21 anni	15.758,76 (46.123,00*20,10% +30.749,00*21,10%)	15.827,94 (46.123,00*20,19% +30.749,00 *21,19%)

Lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, iscritti con decorrenza gennaio 1996 o successiva		
	Artigiani	Commercianti
titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	23.716,85 (46.123,00*23,10% +54.201,00*24,10%)	23.807,14 (46.123,00*23,19 % +54.201,00*24,19%)
coadiuvanti / coadiutori di età non superiore ai 21 anni	20.707,13 (46.123,00*20,10% +54.201,00*21,10%)	20.797,42 (46.123,00*20,19% +54.201,00*21,19%)



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LA GESTIONE SEPARATA

FONTI NORMATIVE

L. 335 del 08/08/95, art. 2 (commi da 26 a 32): legge delega che istituisce la **GS** e ne detta i principi generali.

DM 281 del 02/05/96: decreto attuativo che disciplina modalità e termini di versamento del contributo.

DM 282 del 02/05/96: decreto attuativo che disciplina l'assetto organizzativo e funzionale della Gestione e del rapporto assicurativo.

L. 426 del 11/06/71, art. 36: definisce le norme di ammissione dei soggetti alla vendita a domicilio.

L. 230 del 16/07/1997, art. 1, c. 3: l'assicurazione nella GS degli **spedizionieri doganali**.

L. 449 del 27/12/1997, art. 51, c. 6: ha disposto l'assicurazione nella GS degli **assegni di ricerca**.

L. 315 del 03/08/1998, art. 1, c. 1, lett. a: ha disposto l'assicurazione nella GS delle borse di studio per la frequenza ai corsi di **dottorato di ricerca**.

FONTI NORMATIVE

L. 265 del 03/08/1999, art. 26 e Dlgs 267 del 18/08/2000, art. 86: l'assicurazione nella GS degli **amministratori locali**.

L. 326 del 24/11/2003: l'assicurazione nella GS dei lavoratori autonomi occasionali.

L. 311 del 30/12/2004, art. 1, c. 157: l'assicurazione nella GS degli associati in partecipazione con apporto esclusivo di lavoro.

Circ. A.E. n° 24 del 10/06/2004 (par. 4, p. 2): qualifica i compensi percepiti dai Volontari del Servizio Civile quali redditi di collaborazione coordinata e continuativa, determinandone così l'iscrizione alla GS.

L. 266 del 23/12/2005, art. 1, c. 300, lett. c: l'assicurazione nella GS dei medici con contratto di formazione specialistica

La Gestione Separata è un fondo pensionistico finanziato con i contributi previdenziali obbligatori dei lavoratori assicurati e **nasce con la L. 335/95** (riforma Dini).

Scopo dell'istituzione di tale fondo era quello di assicurare la **tutela previdenziale a categorie di lavoratori fino ad allora escluse** disponendo la costituzione di nuovi fondi previdenziali (D.Lgs attuativo n. 103/1996) e disponendo l'iscrizione alla Gestione Separata di cui all'art. 2, c. 26 per:

- ✓ tutte le categorie **residuali** di **liberi professionisti**, per i quali non è stata prevista una specifica cassa previdenziale; nella fattispecie devono quindi essere ricompresi anche i professionisti con cassa previdenziale, nel caso in cui, ai sensi del suo regolamento, l'attività non sia iscrivibile: può essere il caso, ad es., di un ingegnere che contemporaneamente all'attività professionale svolge anche attività di lavoro dipendente;
- ✓ la quasi totalità delle forme di **collaborazione coordinata e continuativa** (c.d. co-co-co), che fino ad allora non avevano mai beneficiato di alcuna disciplina specifica, né giuridica, né previdenziale;
- ✓ la categoria dei **venditori a domicilio**, ex art. 36, L. 426/71.

Successivamente la platea dei soggetti iscrivibili alla Gestione è stata ampliata includendo:

- gli spedizionieri doganali non dipendenti (dal 1° gennaio 1998);
- gli assegni di ricerca;
- i beneficiari di borse di studio per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca (dal 1° gennaio 1999);
- gli amministratori locali (dal 21 agosto 1999);
- i beneficiari di borse di studio a sostegno della mobilità internazionale degli studenti (solo da maggio a dicembre 2003) e degli assegni per attività di tutorato, didattico-integrative, propedeutiche e di recupero;
- i lavoratori autonomi occasionali (dal 1° gennaio 2004);
- gli associati in partecipazione con apporto di solo lavoro (dal 1° gennaio 2004);
- i medici con contratto di formazione specialistica (a decorrere dall'anno accademico 2006/2007);
- i Volontari del Servizio Civile Nazionale (avviati dal 2006 al 2008);
- i prestatori di lavoro occasionale accessorio (dal 2008).

La Gestione Separata è ispirata a due principi fondamentali:

PRINCIPIO DI CASSA

EQUIVALENZA FRA IMPONIBILE FISCALE E PREVIDENZIALE

PRINCIPIO DI CASSA

I compensi percepiti concorrono a formare il reddito dell'anno solare in cui sono riscossi, indipendentemente dal momento in cui si è avuta la prestazione lavorativa.

EQUIVALENZA FRA IMPONIBILE FISCALE E PREVIDENZIALE

L'imponibile fiscale è uguale a quello previdenziale (fino ai massimali previsti nei vari anni e fatta eccezione per casi specifici disciplinati da norme ad hoc), vale a dire che la base imponibile per il calcolo del contributo alla Gestione Separata è individuata con le stesse regole dettate dal fisco per l'individuazione della base imponibile Irpef ed è quella che risulta dalla dichiarazione dei redditi e dagli accertamenti definitivi (L. 335/95, art. 2, c. 29).

Dalla natura di gestione assicurativa a carattere residuale della GS discende che **sono assoggettati all'obbligo contributivo solo i redditi che non siano già stati assicurati ai fini pensionistici presso altro Ente previdenziale** (es. Enpals, Inpgi), presso **casse professionali** (es. Inarcassa, Cassa Avvocati, ENPACL, ecc.), presso **altre gestioni pensionistiche Inps** (es. i redditi percepiti dalle ostetriche lavoratrici autonome, che, pur essendo redditi professionali, sono assicurati alla Gestione Commercianti, ai sensi dell'art. 2 della L. 249/90 - circ. 112/96).

Sono pertanto escluse dall'assicurazione alla Gestione Separata anche tutte quelle categorie di lavoratori per i quali il D.Lgs 103/96, in attuazione della L. 335/95 (art. 2, c. 25), ha previsto la costituzione di apposite casse professionali o l'inclusione in altre già esistenti.

chimici, agronomi e dottori forestali, geologi, attuari, infermieri professionali, assistenti sanitari, vigilatrici d'infanzia, psicologi, biologi, periti industriali, periti agrari ed agrotecnici, giornalisti professionisti e pubblicitari

NOTA

L'esclusione coinvolge solo il reddito, o la parte di reddito, già assoggettata a contribuzione di tipo pensionistico(circ. 318/95).

Continua a sussistere l'obbligo assicurativo nel caso in cui il contributo versato alla cassa sia di tipo integrativo o di solidarietà.

Sono in ogni caso esclusi dall'assoggettamento alla contribuzione GS tutti quei redditi che, per la loro natura, hanno una qualificazione fiscale diversa da quella prevista per le singole categorie di lavoratori assicurabili.

Sono quindi esclusi in linea di principio:

redditi da lavoro dipendente e assimilati (esclusi i redditi co.co.co.)

redditi d'impresa

redditi diversi

redditi esenti

attività a titolo gratuito

Sono fatte salve eccezioni eventualmente disposte da norme specifiche, che derogano al suddetto principio generale (ad es. le borse di studio per dottorato di ricerca, gli assegni di ricerca, **il lavoro autonomo occasionale**, ecc.).

CONTRIBUZIONE

L'importo del contributo dovuto è calcolato in misura percentuale sul reddito determinato con i criteri fiscali, senza obbligo di osservare un minimale, ma entro i limiti di un massimale.

Il predetto massimale è rivalutato annualmente in base alla variazione dell'indice ISTAT relativo ai prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

Il massimale non è suddivisibile per mese, pertanto, bisogna far riferimento ad esso anche se le prestazioni lavorative si riferiscono ad un periodo inferiore all'anno solare.

In caso di rapporti simultanei, i compensi derivanti dai due distinti rapporti si cumulano agli effetti del massimale. I diversi committenti provvederanno a sottoporre a contribuzione gli emolumenti corrisposti fino a quando, tenendo conto dei compensi derivanti dai simultanei rapporti, non venga raggiunto il massimale. Il lavoratore è tenuto a fornire ai committenti gli elementi occorrenti per effettuare le relative operazioni (Circolare Inps del 28 marzo 1997, n. 83)

CONTRIBUZIONE

La percentuale di calcolo, in un primo momento pari al 10%, a far data dal 1° gennaio 1998, è stata elevata sia nei confronti dei soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie sia per i soggetti pensionati o iscritti ad altre forme obbligatorie.

Contestualmente ai suddetti aumenti sono state estese le prestazioni pensionistiche e riconosciuto il diritto alla corresponsione degli assegni per il nucleo familiare e all'indennità di malattia per i casi di degenza ospedaliera ([art. 51 Legge 448/99](#)).

ALIQUOTE ANNO 2016 - Liberi Professionisti

Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	27,72% (27,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

ALIQUOTE ANNO 2016 - Collaboratori e figure assimilate

Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	31,72% (31,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

Circolare INPS 13/2016

- ***Ripartizione dell'onere contributivo.***

Aziende committenti

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).

Si ricorda che l'obbligo del versamento dei contributi è in capo all'azienda committente, che deve eseguire il pagamento entro il 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso, tramite il modello F24 telematico per i datori privati

Circolare INPS 13/2016

Ripartizione dell'onere contributivo.

Liberi professionisti

Per quanto concerne i professionisti iscritti alla Gestione Separata, si ricorda che l'onere contributivo è a carico degli stessi ed il versamento deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2015, primo e secondo acconto 2016).

3 Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2016

L'art. 51 del TUIR dispone che le somme corrisposte entro il 12 del mese di gennaio si considerano percepite nel periodo di imposta precedente (c.d. principio di cassa allargato). Ne consegue che il versamento dei contributi in favore dei collaboratori – di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis, i cui compensi, ai sensi dell'art. 34 della legge 21 novembre 2000, n. 342 sono assimilati a redditi da lavoro dipendente- è riferito a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 e pertanto devono essere applicate le aliquote contributive previste per l'anno di imposta 2015 (23,50 per cento per i titolari di pensione e per chi è già assoggettato ad altra previdenza obbligatoria e 30,72 per cento per coloro che sono privi da altra previdenza obbligatoria).

4 Massimale e Minimale (accredito contributivo)

Massimale

Per l'anno 2016 il massimale di reddito previsto dall'art. 2, comma 18, della legge 335/95, e` pari a € 100.324,00.

Pertanto, le aliquote si applicano facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione Separata fino al raggiungimento del citato massimale.

Minimale – Accredito contributivo

Per l'anno 2016 il minimale di reddito previsto dall'art. 1, comma 3, della legge n. 233/1990, e` pari a € 15.548,00.

Conseguentemente, gli iscritti per i quali è applicata l'aliquota del 24 %, avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di euro 3.731,52, mentre gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo annuale pari a:

- € 4.309,91 (di cui € 4.197,96 ai fini pensionistici) **per i liberi professionisti** che applicano l'aliquota del 27,72 per cento
- € 4.931,83 (di cui € 4.819,88 ai fini pensionistici) **per i collaboratori e figure assimilate** che applicano l'aliquota al 31,72 per cento.

Reddito minimo annuo	Aliquota	Contributo minimo annuo
€ 15.548,00	24%	€ 3.731,52
€ 15.548,00	27,72 %	€ 4.309,91 (IVS 4.197,96)
€ 15.548,00	31,72 %	€ 4.931,83 (IVS 4.819,88)

Come è noto, nel caso in cui il predetto minimale non sia raggiunto entro la fine dell'anno, saranno accreditati i mesi corrispondenti al contributo versato (ai sensi dell'art. 2, comma 29, legge n. 335/95).

LIBERI PROFESSIONISTI

(Messaggio Inps del 16 luglio 2007, n. 18550)

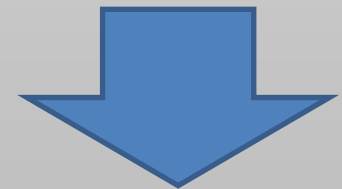
Considerato il principio dell'esclusiva iscrivibilità dei professionisti alle proprie Casse previdenziali, in linea generale, sono valide le iscrizioni di professionisti alla Gestione separata soltanto ove siano motivate dallo svolgimento di attività e prestazioni **diverse dalla professione abituale** per la quale sono o devono essere iscritti alle Casse professionali

LA RIVALSA

I liberi professionisti, titolari di redditi di lavoro autonomo (art.49, comma 1, TUIR) fermo restando l'obbligo del versamento della contribuzione alla gestione separata commisurato ai predetti redditi netti risultanti dalla dichiarazione annuale resa ai fini dell'irpef, hanno titolo ad addebitare ai committenti, in via definitiva, una percentuale nella misura del 4% dei compensi lordi (art. 1, comma 212, Legge n. 662/1996).

Circolare Inps del 28 gennaio 2009, n. 13

Nel caso del professionista iscritto alla Gestione separata, l'onere contributivo è tutto a carico del professionista stesso ed il versamento della contribuzione deve essere eseguito, tramite il modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo, primo acconto e secondo acconto).



ESEMPIO

(Interpello Ministero del lavoro del 23 dicembre 2008, n. 60)
Ingegnere iscritto all'Ordine professionale che eserciti in via non esclusiva la libera professione, affiancandola ad attività di lavoro dipendente, dovrà versare:

- all'INPS il contributo previdenziale GS obbligatorio pari, per l'anno 2008, al 17% del reddito professionale imponibile a fini Irpef, con la possibilità del 4% del fatturato lordo a titolo di "rivalsa";
- ad INARCASSA il contributo integrativo, sempre addebitabile al cliente, pari al 2% dei corrispettivi rientranti nel volume di affari ai fini dell'IVA.

LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI

A far data dal 1° gennaio 2004 (art. 44 D.L. 269/2003) i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale devono essere iscritti alla Gestione separata dell'INPS qualora il loro reddito annuo derivante da tale attività sia superiore a € 5.000, precisando (circolare INPS n. 103/2004) che gli emolumenti corrisposti nell'anno 2004 per prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2003 non sono da prendere in considerazione ai fini dell'instaurazione del rapporto assicurativo/contributivo.

L'importo reddituale di € 5.000,00 rappresenta una **fascia di esenzione**, pertanto i contributi dovranno essere pagati esclusivamente sulla quota di reddito eccedente; **l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata** per i lavoratori autonomi occasionali, quindi, scatta solo nel momento in cui gli emolumenti percepiti nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre), **a fronte di un unico o di più rapporti, superino l'importo di € 5.000.**

I contributi previdenziali dovranno essere calcolati sul compenso lordo erogato al lavoratore, dedotte le spese poste a carico del committente e derivanti dalla fattura.

L'onere contributivo per i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale è per **1/3** a carico del lavoratore e per **2/3** a carico del committente, tenuto al versamento dell'intero contributo con diritto di rivalsa nei confronti del lavoratore.

Il modello F24 (sezione INPS) dovrà contenere i seguenti dati (Messaggio INPS n. 29629/2004):

- il codice della sede dell'Istituto di pertinenza del committente;
- le causali contributo CXX o C10, a seconda che si tratti di lavoratori privi di altra tutela previdenziale o di lavoratori iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria o titolari di pensione;
- nello spazio "matricola INPS" bisognerà indicare il CAP seguito dal Comune del committente;
- il "periodo di riferimento".



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

DDL 2233/2016

e

Il Lavoro Agile



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Disegno di legge governativo n. 2233/2016

in materia di « *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato* »



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il D.D.L. n. 2233/2016 si propone di introdurre misure di sostegno a **tutela del lavoro autonomo** accanto a misure che favoriscono una **articolazione flessibile della prestazione lavorativa del lavoratore subordinato** con riferimento sia al tempo che al luogo di svolgimento di essa.

Il testo normativo si compone di tre soli Capi:

- **il primo** dedicato al « Lavoro autonomo » racchiude gli artt. da 1 a 12;
- **il secondo** dedicato al « Lavoro agile » contiene gli artt. da 13 a 20
- **il terzo** sulle « Disposizioni finali » che mette insieme le disposizioni finanziarie (art. 21) e la previsione dell' entrata in vigore senza vacatio legis per cui la legge entrerà in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale (art. 22)..



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il Capo I del D.D.L. n. 2233/2016 AS è espressamente dedicato alla
«Tutela del lavoro autonomo »

Il disegno di legge tende a ripristinare le tutele che il D.Lgs. n. 276/2003 riconosceva al lavoro a progetto (artt. 61-69), abrogate dal 25 giugno 2015 ad opera del D.Lgs. n. 81/2015.

Il lavoro autonomo è un rapporto di lavoro svolto senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, in un contesto di totale autonomia organizzativa, che può presentare caratteristiche proprie del lavoro autonomo per la **realizzazione di un'opera**, oppure di **lavoro autonomo occasionale** o, infine, di lavoro autonomo in **regime fiscale di partita IVA**.



In qualsiasi delle tre sue articolazioni il lavoro autonomo rientra a pieno titolo nel campo di applicazione del D.D.L. n. 2233/2016 delineato sopra.

- La prima forma di protezione delineata **dall'art. 2 del D.D.L. n. 2233/2016** è la tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali.



*La disposizione rende applicabili, nel limite della oggettiva compatibilità, le misure del D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231, che attua la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 29 giugno 2000, n. 2000/35/CE, relativa alla **lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali**, alle transazioni commerciali tra i lavoratori autonomi e le imprese nonché a quelle tra lavoratori autonomi, fatta comunque salva l'applicazione di ulteriori disposizioni più favorevoli per il creditore.*

- art. 3 del D.Lgs. n. 231/2002 → il creditore ha diritto alla corresponsione degli interessi moratori sull'importo dovuto, a meno che il debitore dimostri che il ritardo nel pagamento è stato determinato da impossibilità derivante da causa a lui non imputabile.
- art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002 → prevede che gli interessi moratori decorrono, senza che sia necessaria la costituzione in mora, dal giorno successivo alla scadenza del termine per il pagamento e che il periodo di pagamento non può superare i trenta giorni
- Nelle transazioni commerciali in cui il debitore è una Pubblica Amministrazione le parti possono pattuire, ma in modo espresso, un termine per il pagamento superiore a quello indicato, quando ciò è oggettivamente giustificato dalla natura particolare del contratto o da talune sue caratteristiche. In ogni caso i termini non possono essere superiori a sessanta giorni

Art. 3 D.D.L. n. 2233/2016 (Clausole e condotte abusive)

1. Si considerano abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso nonché le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del conunitente della fattura o della richiesta di pagamento.
2. Si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.
3. Nelle ipotesi di cui ai commi 1 e 2 il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni.



l'art. 3, comma 3, del D.D. L. n. 2233/2016 riconosce al lavoratore autonomo e al collaboratore che si siano visti rifiutare il contratto in forma scritta come pure a quelli che abbiano sottoscritto un contratto con clausole abusive il **diritto al risarcimento dei danni**. **Tuttavia se il danno da clausola abusiva appare agevolmente evidenziabile** con riferimento alla omessa tutela dell'affidamento (per la mancanza della forma scritta) e alle condizioni oggettivamente vessatorie (per le modifiche unilaterali, per il recesso senza congruo preavviso e per l'eccessiva dilatazione dei tempi di pagamento), **al contrario se a fronte del rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta**, il lavoratore autonomo o il collaboratore ha comunque dato regolare esecuzione al contratto, e parimenti il committente ha accettato la prestazione versando integralmente e tempestivamente il corrispettivo pattuito, appare arduo individuare la sussistenza di danni concretamente risarcibili.

art. 6 D.D.L. n. 2233/2016

(Accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione)

1. I centri per l'impiego e gli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente si dotano, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo che raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce le relative informazioni ai professionisti e alle imprese che ne facciano richiesta, fornisce informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse e appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali.

art. 6 D.D.L. n. 2233/2016

(Accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione)

2. Agli adempimenti di cui al comma 1 si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.



le disposizioni del DDL prevedono esplicitamente non solo che tale attività non dovrà generare nuovi o maggiori oneri ma che – per di più – l’attività dovrà essere svolta mediante le risorse umane e strumentali disponibili.

(disposizione che, per essere appieno attuata, necessiterebbe, invece, in un investimento deciso in nuove professionalità e tecnologie adeguate)

- **l'art. 7 del D.D.L. n. 2233/2016** statuisce la promozione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, della partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici
- **l'art 12 del D.D.L. n. 2233/2016** estende alla generalità dei lavoratori la possibilità di presentare domanda di ingiunzione ai sensi dell'art. 634, comma 2, c.p.c., offrendo come prova scritta gli estratti autentici delle scritture contabili di cui all'art. 2214 c.c.
- **l'art. 4 del D.D.L. n. 2233/2016** “Diritti sulle invenzioni”: al lavoratore autonomo spettano i diritti di utilizzo economico per le invenzioni e gli apporti originali nell'ambito dell'esecuzione del contratto, salvo che l'attività inventiva sia l'oggetto del contratto stesso.

art. 5 D.D.L. n. 2233/2016

“Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente”

Tale norma interviene su tre aspetti:

1. Migliora la deducibilità delle **spese sostenute** dal professionista e dal lavoratore autonomo per la **formazione**. Viene in tal senso corretto l'articolo 54, comma 5 del Testo unico delle Imposte sui redditi. Attualmente tali spese sono deducibili dal reddito di lavoro autonomo nella misura del 50 per cento. Se passerà il testo del disegno di legge in commento, le spese per la partecipazione a convegni, congressi e corsi di aggiornamento **saranno interamente deducibili entro il limite annuo di 10.000 euro.**

- 2. Integrale deducibilità, entro il limite annuo di 5.000 euro , delle spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, di orientamento, di ricerca e di sostegno all'autoimprenditorialità. Sono quelle che vengono sostenute dal lavoratore autonomo o dal collaboratore coordinato e continuativo a titolo di corrispettivo per i servizi specialistici in materia di lavoro e di politiche attive del lavoro resi dai soggetti accreditati, finalizzati ad un inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.**

- 3. Integrale deducibilità degli oneri sostenuti per la garanzia contro il rischio del mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.** Si tratta delle spese effettuate per il pagamento dei premi relativi alle polizze assicurative (facoltative) che i lavoratori autonomi possono stipulare a tutela del rischio del mancato pagamento delle proprie prestazioni.

art. 8 D.D.L. n. 2233/2016

Indennità di maternità

L'art. 8 del D.D.L. n. 2233/2016 modifica l'art. 64, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), sancendo il diritto per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata presso l'INPS (art. 26, comma 2, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non siano iscritte ad altre forme pensionistiche obbligatorie) di percepire l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa.





l'indennità di maternità spettante è pari all'80% di 1/365 del reddito di riferimento per ciascuna giornata, mentre per l'individuazione del reddito di riferimento va considerato quello dei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo coperto dall'indennità di maternità, utile ai fini contributivi, che deriva dall'attività di collaborazione coordinata e continuativa o dall'attività libero professionale

art. 9 D.D.L. n. 2233/2016

Congedi parentali

Per effetto dell'art. 9 del D.D.L. n. 2233/2016 si ha una **estensione della durata e dell'arco temporale di riferimento** per la fruizione del congedo parentale da parte delle collaboratrici coordinate e continuative e delle lavoratrici autonome iscritte alla Gestione separata INPS (non iscritte ad altre forme pensionistiche obbligatorie).





La norma contenuta nell'art. 9 del D.D. L. n. 2233/2016 interviene per stabilire che il relativo trattamento economico può essere corrisposto per un **periodo di sei mesi nei primi tre anni di vita del bambino.**

Il quadro in vigore riconosce alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS (a carico della stessa Gestione) il trattamento economico per congedo parentale per un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino ovvero, nelle situazioni di adozione o di affidamento, entro il primo anno di ingresso in famiglia



Sul piano del trattamento economico, appare utile segnalare che *l'indennità spettante è pari, per ciascun giorno di congedo parentale, al 30% di 1/365 del reddito preso a riferimento per l'indennità di maternità riconosciuta alle stesse lavoratrici*

art. 10 D.D.L. n. 2233/2016

Tutela della gravidanza, malattia e infortunio

Il **comma 1 dell'art. 10 del D.D.L. n. 2233/2016** stabilisce che la **gravidanza, la malattia e l'infortunio** dei lavoratori autonomi e dei collaboratori coordinati e continuativi – che si trovano a prestare la propria attività lavorativa in via continuativa nei confronti del committente – non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui **esecuzione, al contrario, rimane sospesa**, sebbene senza diritto ad alcun corrispettivo, **per un periodo non superiore a 150 giorni per ciascun anno solare.**

art. 10 D.D.L. n. 2233/2016

Tutela della gravidanza, malattia e infortunio

Il **comma 2 dell'art. 10 del D.D.L. n. 2233/2016** si occupa, invece, dei casi di **malattia o infortunio** la cui gravità risulti tale da **impedire** di fatto lo **svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni**. In tali ipotesi la norma dispone la sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi per l'intera durata della malattia o dell'infortunio, con un limite massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore deve versare i contributi previdenziali e i premi assicurativi (per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali) maturati durante il periodo di sospensione con una rateizzazione del pagamento in un numero di rate mensili pari al triplo dei mesi di sospensione

art. 11 D.D.L. n. 2233/2016

Disposizioni in materia di tutela contro la malattia

L'art. 11 del D.D.L. n. 2233/2016 interviene sulla disciplina dell'indennità di malattia per i lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata INPS di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, i quali non risultino iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria e non siano titolari di trattamento pensionistico.

Nei confronti di tali soggetti, la novella legislativa prevede che **i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, vengono equiparati alla degenza ospedaliera, con la conseguente estensione della relativa indennità** posta a carico della stessa Gestione separata INPS.

Titolo II

Lavoro Agile

(Smart Working)

Pur se appare impropriamente inserita all'interno della riforma del lavoro autonomo non imprenditoriale (art. 2222 c.c.), la disciplina dello smart working spinge ad uno sviluppo di nuovi modelli aziendali e di organizzazione del lavoro di superamento della vecchia concezione del lavoratore subordinato come semplice prestatore di lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il "lavoro agile" (o smart working), è una nuova modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (non una nuova tipologia contrattuale). **Lo scopo** è quello di favorire **l'incremento della produttività** e la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

L'obiettivo è anche quello di rispondere ai radicali mutamenti che interessano il modo di lavorare: il posto di lavoro, grazie alle tecnologie telematiche, non coincide più necessariamente con la sede aziendale e la prestazione può essere resa da remoto, in certi casi utilizzando strumenti e connessioni di proprietà degli stessi lavoratori

Il **telelavoro**, a differenza del **Lavoro Agile**, si svolge in un luogo fisico diverso dalla sede dell'azienda, a questa collegato informaticamente. Nella stragrande maggioranza dei casi si tratta dell'abitazione del lavoratore, nella quale è allestita, a cura del datore di lavoro, una vera e propria postazione lavorativa, dotata di telefono, computer e connessione di rete. Talvolta invece vengono predisposte unità satelliti in luoghi diversi dalla sede aziendale, nelle quali vengono raggruppati più lavoratori (è il caso di molti call center). In entrambi i casi c'è comunque un luogo fisico (diverso dai locali dell'impresa) dove il lavoratore svolge la prestazione, e si suppone sia presente (e reperibile) durante il suo orario di lavoro

Tanto l'Accordo-quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002, quanto l'Accordo interconfederale italiano del 9 giugno 2004 che lo recepisce, pur limitandosi a definire il telelavoro come l'attività regolarmente svolta fuori dai locali aziendali, prendono fondamentalmente in considerazione il lavoro a distanza prestato in un luogo fisico determinato.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

Ulteriore differenza che caratterizza il lavoro agile rispetto al tradizionale telelavoro è la assenza, relativamente a quest'ultimo, di un quadro normativo specifico. Se si eccettua il settore pubblico il telelavoro si applica sulle base di accordi collettivi (aziendali, nazionali e accordo quadro nazionale del 2004 che ha recepito il precedente accordo europeo). L'assenza di un quadro normativo ha rappresentato il principale ostacolo alla sua diffusione, stante la mancanza di una disciplina statutale certa ed esigibile. Ben venga quindi una normativa, purché snella e di facile applicazione, che ne disciplini gli aspetti essenziali. **Un esempio** è l'articolo 19 in tema di **assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali** che, dettando regole certe in materia, solleva finalmente il datore di lavoro dalla necessità di stipulare ulteriori e costose polizze assicurative private.

Art. 13

(Lavoro Agile)

Nozione: Art. 13 c. 1 – 2

Il **comma 1** della disposizione sancisce che tutte le norme del Capo II (intitolato appunto al «Lavoro agile») sono specificamente finalizzate alla promozione del lavoro agile inteso come modalità di articolazione flessibile dello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato, **con lo scopo peculiare di incrementare la produttività del lavoro e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

Il **comma 2 dell'art. 13 del D.D.L. n. 2233/2016**, individua il lavoro agile come la **prestazione di lavoro subordinato che viene eseguita con tre specifiche caratteristiche organizzative di tipo flessibile sia riguardo al tempo, che al luogo, che alla strumentalità del lavoro:**



- a) la prestazione lavorativa è svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ma comunque nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b) per lo svolgimento dell'attività lavorativa il lavoratore può avvalersi di strumenti tecnologici;
- c) durante i periodi di lavoro che vengono svolti all'esterno dei locali aziendali rileva la mancanza di una postazione fissa destinata al lavoratore.



Il “lavoro agile” non rappresenta una nuova tipologia di lavoro, ma piuttosto una declinazione della prestazione lavorativa nelle sue modalità più flessibili rispetto alle dinamiche spazio-temporali.



art. 14

(Forma e recesso)

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per **iscritto a pena di nullità** e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore.

2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il **recesso** può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. **In presenza di un giustificato motivo**, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.



art. 13

(Lavoro Agile)

L'art. 13, comma 3, del D.D.L. n. 2233/2016 individua una specifica **responsabilità del datore di lavoro nei confronti del lavoratore agile**. Qualora il lavoro agile venga attivato con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del lavoratore, **il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti che sono stati assegnati al lavoratore per l'esecuzione della prestazione**. Il corretto e regolare funzionamento della strumentazione tecnologica utilizzata dal lavoratore rientra nella responsabilità esclusiva del datore di lavoro, il quale deve assicurare anche che la stessa rispetti gli standard di sicurezza, sia rispetto ai profili tecnologici e di interconnessione con le reti e i processi aziendali, sia riguardo ai profili che incidono sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro



art. 13

(Lavoro Agile)

L'art. 13, comma 5, del D.D.L. n. 2233/2016 assicura il riconoscimento al datore di lavoro **del diritto a fruire dei benefici fiscali e contributivi riconosciuti al rapporto di lavoro subordinato anche nella modalità di lavoro agile.**



In particolare la norma stabilisce che tutti gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti per gli incrementi di produttività e di efficienza del lavoro subordinato devono ritenersi applicabili anche ai rapporti di lavoro subordinato nei quali l'attività lavorativa viene resa in modalità di lavoro agile.





In effetti l'art. 2, comma 2, del Decreto Interministeriale (del Ministero del Lavoro e del Ministero della Economia e delle Finanze) del 25 marzo 2016, attuativo dell'art. 1, commi 182-191, della legge n. 208/2015, riconosce al datore di lavoro la possibilità di usufruire fin dal 2016 della detassazione del salario di produttività per accordi di lavoro agile.



Art. 20

(Contrattazione collettiva)

I contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 possono introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.



Il riferimento normativo estende la titolarità contrattuale collettiva ad ogni livello di contrattazione sia esso nazionale, ma anche territoriale ovvero aziendale, a condizione che siano stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La disposizione dell'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015, d'altra parte, senza entrare nel merito della valutazione di rappresentatività (se non per la scelta dell'ambito territoriale di rappresentanza che è esclusivamente quello "nazionale") rende possibili e legittimi anche accordi collettivi "separati", consentendo la sottoscrizione delle intese contrattuali «da» associazioni sindacali comparativamente più rappresentative (sul piano nazionale, come detto), anziché "dalle".



Art. 15

(Trattamento del lavoratore)

L'art. 15 del D.D.L. n. 2233/2016 tutela il lavoratore dipendente che svolge il proprio lavoro in modalità agile, riconoscendo allo stesso il **diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore** a quello complessivamente applicato ai lavoratori subordinati che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali.



Art. 16

(Potere di controllo e disciplinare)

L'art. 16, comma 1, del D.D.L. n. 2233/2016 stabilisce che l'accordo individuale che stabilisce lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile deve disciplinare anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali dal lavoratore agile, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015.



La norma dello Statuto dei Lavoratori richiamata dal D.D.L. n. 2233/2016 detta la nuova disciplina in materia di installazione e utilizzo di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo che consentano anche potenzialmente il controllo a distanza dei lavoratori.



Art. 16

(Potere di controllo e disciplinare)

Il comma 2 dell'art. 16 del D.D.L. n. 2233/2016 stabilisce che nell'accordo individuale, dove si regola lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, devono essere specificamente **individuati i comportamenti riguardanti l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali dai quali scaturisce l'applicazione di sanzioni disciplinari**



Rispetto Art. 7 L. 300/1970



Art. 17

(Protezione dei dati, custodia e riservatezza)

L'art. 17 del D.D.L. n. 2233/2016 delinea gli obblighi del datore di lavoro e del lavoratore rispetto alla protezione dei dati e alla custodia della strumentazione informatica e tecnologica assegnata per lo svolgimento della prestazione lavorativa





- In base al comma 1 della disposizione il **datore di lavoro** è obbligato ad **adottare misure idonee** a garantire la protezione dei dati che vengono utilizzati ed elaborati dal lavoratore che viene chiamato a svolgere la propria prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile.

- per effetto dell'art. 17, comma 2, il **lavoratore deve custodire con diligenza tutti gli strumenti tecnologici che gli vengono messi a disposizione dal datore di lavoro** ed è responsabile della riservatezza dei dati ai quali può avere accesso attraverso l'utilizzo di tali strumenti.



Art. 18

(Sicurezza sul lavoro)

L'art. 18 del D.D.L. n. 2233/2016, comma 1, fa obbligo al datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che deve svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile . A questo fine specifico, peraltro, la norma obbliga il datore di lavoro a **consegnare, con cadenza almeno annuale, al lavoratore una **informativa scritta nella quale devono essere individuati i rischi generali e i rischi specifici che sono connessi alla peculiare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.****



Art. 18

(Sicurezza sul lavoro)

Nel comma 2 dell'art. 18 del D.D.L. n. 2233/2016 si stabilisce che il lavoratore deve cooperare col datore di lavoro per attuare le misure di prevenzione da quello predisposte per fronteggiare i rischi connessi allo svolgimento della prestazione di lavoro per la parte eseguita al di fuori dei locali aziendali.



Art. 19

(Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali)

L'art. 19, comma 1, del D.D.L. n. 2233/2016 stabilisce che l'accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile deve formare oggetto della **comunicazione obbligatoria preventiva** di cui all'art. 9- bis del D.L. 1º ottobre 1996, n. 510, convertito dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.



•Pertanto se il lavoratore è già stato assunto con contratto di lavoro subordinato in modalità ordinaria, l'UniLav già inviato al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie **andrà aggiornato** con l'apposita procedura di variazione



- Se, invece, il lavoratore viene **assunto direttamente con modalità di lavoro agile** il modello UniLav andrà compilato con la specifica indicazione di tale aspetto.
- La norma inoltre prevede che dopo la comunicazione di avvio del lavoro agile nel Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie dovranno essere comunicate anche tutte le **successive modificazioni** del relativo accordo individuale.



Art. 19

(Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali)

Nell'art. 19, commi 2 e 3, del D.D.L. n. 2233/2016 si trova la disciplina dell'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali a tutela del lavoratore in modalità di lavoro agile. In particolare **il comma 2 stabilisce** che il lavoratore agile ha diritto alla **tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** che dipendono dai rischi connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

Art. 19

Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

L'art. 19, comma 3, del D.D.L. n. 2233/2016 si occupa specificamente della **tutela assicurativa rispetto agli infortuni in itinere**. Si prevede che il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro che possono occorrergli durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello individuato per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 2, comma 3, del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (recante «Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali»).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO AUTONOMO E OCCASIONALE



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

GENESI DELL'ISTITUTO

L'istituto della certificazione dei contratti di lavoro è stato introdotto dal **Titolo VIII, artt. 75 e seguenti, del D.Lgs n. 276/2003**, con lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro.

GENESI DELL'ISTITUTO

La Legge 4 novembre 2010, n. 183, cd. “Collegato lavoro” **amplia l’oggetto delle procedure di certificazione e ne accentua il valore vincolante**, soprattutto nei confronti dell’attività giurisdizionale, **non potendo il Giudice**, nella qualificazione del rapporto di lavoro e **nell’interpretazione delle relative clausole, discostarsi dalle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione**, se non per i casi di **erronea qualificazione del contratto, vizi del consenso, o difformità tra il programma negoziale certificato e la concreta attuazione verificata** (art. 30, comma 2, legge n. 183/2010).

PROCEDIMENTO

La certificazione è una **procedura volontaria di verifica della conformità del tipo contrattuale prescelto al rapporto che in concreto le parti intendono instaurare.**

La procedura si conclude con un **atto amministrativo**, l'atto di certificazione (ovvero l'atto di mancata certificazione), che **conferisce un'efficacia rinforzata alla qualificazione contrattuale**, e può riguardare **tutti i contratti di lavoro**.

Già l'intervento del Legislatore del 2004 aveva eliminato dalla formulazione originaria dell'art. 75 del D.Lgs. n. 276/2003 l'indicazione tassativa di tipi contrattuali oggetto di certificazione, estendendola alla qualificazione di ogni contratto di lavoro.

PROCEDIMENTO

Per effetto dell'intervento della legge n. 183/2010, l'oggetto e le finalità della certificazione divengono ancora più ampi. Per l'attuale art. 75 del D.Lgs. n. 276/2003 (modificato dall'art. 30 legge n. 183/2010), infatti «al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro» **le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.**

PROCEDIMENTO

Risulta così **generalizzata ad ogni tipo di rapporto di lavoro l'applicabilità dell'istituto**. Anzi, il riferimento alla deduzione anche indiretta di una prestazione di lavoro deve esser intesa nel senso che è **possibile ricorrere alla certificazione non solo nei contratti di lavoro tipizzati dal decreto, ma in occasione di qualunque accordo fra le parti per effetto del quale sia deducibile l'utilizzo di prestazioni lavorative, indipendentemente dalla loro qualificazione subordinata/autonoma.**

PROCEDIMENTO

Se il rapporto, nel suo concreto svolgimento, si discosta dal **programma negoziale** (ad esempio, se il rapporto certificato come collaborazione a progetto assume, di fatto, le caratteristiche proprie del lavoro subordinato) **la “qualificazione certificata” può comunque essere contestata: le parti o i terzi interessati possono proporre ricorso al Tribunale** per rivendicare la corretta qualificazione del contratto, con ogni conseguenza.

PROCEDIMENTO

I **due principali vantaggi** della certificazione si possono così riassumere:

- **le parti sono assistite** nella qualificazione del rapporto di lavoro;
- **la qualificazione certificata resiste alle contestazioni degli organi di vigilanza e conserva efficacia fino a sentenza del Tribunale, rappresentando uno strumento sostanzialmente deflativo delle controversie.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

COMPETENZA TERRITORIALE

Il D.Lgs.n. 276/2003 e le successive modifiche introdotte dall'art. 1, comma 256, della legge n. 266/2005, prevede la **possibilità di istituire Commissioni di Certificazione in seno ad una pluralità di organismi, con ambiti di competenza differenziati:**

COMPETENZA TERRITORIALE

- **Enti bilaterali** costituiti **nell'ambito territoriale di riferimento oppure a livello nazionale**, qualora la Commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

COMPETENZA TERRITORIALE

- le Direzioni Territoriali del Lavoro e le Province, secondo le regole di composizione e funzionamento stabilite con apposito decreto ministeriale;

COMPETENZA TERRITORIALE

- **le Università pubbliche e private**, comprese le Fondazioni universitarie, registrate in apposito albo, **esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo**. Per ottenere la registrazione nell'albo, le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

COMPETENZA TERRITORIALE

- **la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro presso il Ministero del Lavoro, esclusivamente per i datori di lavoro con sedi di lavoro dislocate in almeno due province anche di regioni diverse oppure con unica sede di lavoro ma associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla medesima Commissione. In tal caso le Commissioni di Certificazione istituite presso le Direzioni Territoriali del Lavoro e le Province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla Commissione di certificazione istituita presso il Ministero del Lavoro;**

COMPETENZA TERRITORIALE

- i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito **territoriale di riferimento**, sulla base delle intese definite tra Ministero del Lavoro e CNO e con apposito Regolamento dallo stesso predisposto.
- L'art. 76, lettera c-ter) del D.Lgs. n. 276/2003 prevede che i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro sono **competenti esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento**.

COMPETENZA TERRITORIALE

- Il riferimento ai **contratti di lavoro “instaurati”**, nel rispetto dell’art. 77 del D.Lgs. n. 276/2003, deve essere interpretato nel senso che **le aziende devono rivolgersi all’Ordine Provinciale nel cui ambito territoriale si trovi l’azienda o una sua unità produttiva alla quale sarà addetto il lavoratore ovvero ove è stato stipulato il contratto di lavoro.**

COMPETENZA TERRITORIALE

- Le Commissioni istituite in seno ai diversi organismi sopra elencati possono concludere **convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una Commissione unitaria di certificazione.**

EFFETTI

- L'art. 79 del D.Lgs. n. 276/2003 («Efficacia giuridica della certificazione») stabilisce che «**Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari**».
- *L'effetto della certificazione consiste nella temporanea inefficacia di qualsiasi atto che presupponga una qualificazione del contratto diversa da quella certificata.*

EFFETTI

- Tale effetto può essere superato esclusivamente attraverso una successiva differente valutazione del Giudice, al quale il Legislatore non può sottrarre la qualificazione dei rapporti finalizzata al riconoscimento dei diritti che ne conseguono (art. 24, comma 1, Cost.).
- *Tale valutazione soggiace però ai limiti premessi, per i quali il sindacato del Giudice deve ritenersi circoscritto ai casi di erronea qualificazione del contratto, vizi del consenso, o difformità tra il programma negoziale certificato e la concreta attuazione verificata.*

EFFETTI

- E' data possibilità alle Commissioni di **certificare** non soltanto il contratto di lavoro stipulato ex novo, ma anche di assegnare **efficacia retroattiva al provvedimento** reso in relazione a **contratti in corso di esecuzione, e sin dalla stipula del contratto, ove la Commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto verificato** (art. 79, ultimo comma, D.Lgs. n. 276/2003, introdotto dall'art. 31, comma 17, legge n. 183/2010).

LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

- Le più recenti **Linee guida per la certificazione** dei rapporti di lavoro a cura delle Commissioni di certificazione, conciliazione ed arbitrato istituite presso i Consigli Provinciali degli Ordini dei Consulenti del lavoro, ai sensi dell'art. 76, comma 1, lett. c-ter), del D.Lgs. n. 276/2003, concordate fra il Ministero del Lavoro ed il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, sono state **approvate in data 21 aprile 2016**.
- Esse, oltre a **descrivere i principali aspetti giuridici** di ciascun **contratto di lavoro** preso in esame, individuano, fornendone una descrizione operativa, gli **indici necessari per valutare il corretto inquadramento del rapporto**.

ASSISTENZA E CONSULENZA

- La Commissione di certificazione ha anche la **funzione di consulenza e assistenza alle parti**, che può essere svolta sia in fase di stipulazione del contratto sia durante lo svolgimento del rapporto.
- L'assistenza e la consulenza **possono riguardare qualsiasi aspetto del contratto** e, in particolare, la disponibilità dei diritti e la puntuale qualificazione dei contratti di lavoro.

ASSISTENZA E CONSULENZA

- La Commissione deve valutare l'accordo raggiunto dalle parti con il fine ultimo di verificare che lo stesso sia conforme alla legge e al contratto collettivo applicato.
- Il rifiuto definitivo della certificazione potrà essere evitato mediante il suggerimento delle opportune correzioni da apportare al contratto.

CONCILIAZIONE

- **L'art. 80, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 sancisce l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione da espletarsi davanti alle Commissioni di certificazione, nel caso in cui si impugni l'atto di certificazione. Le ipotesi sono quelle in cui si fa valere l'erronea qualificazione del contratto, la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, ovvero i vizi del consenso.**

CONCILIAZIONE

- In tali casi, il tentativo di conciliazione **si svolge innanzi allo stesso organo che ha emanato il provvedimento impugnato, secondo le previsioni del nuovo art. 410 cod. proc. civ.,** in quanto compatibili, e in conformità ai regolamenti delle Commissioni di certificazione. Vista l'efficacia giuridica della certificazione anche verso i terzi (art. 79 del D.Lgs. n. 276/2003), **il tentativo di conciliazione è obbligatorio sia per le parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, sia per i terzi interessati (ad esempio gli enti amministrativi) che intendano agire contro l'atto di certificazione.**

NUOVE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE

- Collaborazioni coordinate e continuative non etero – organizzate (art. 2, 3° comma, D.Lgs. n. 81/2015);
- tentativo facoltativo di conciliazione (art. 6 D.Lgs. n. 23/2015);
- demansionamento in sede protetta (art. 3 D.Lgs n. 81/2015);
- lavoro a tempo parziale – clausole elastiche (art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015);
- stabilizzazione collaboratori coordinati e continuativi e titolari di partita iva (art. 54 D.Lgs. n. 81/2015);
- assistenza del lavoratore nell'effettuazione della procedura di dimissioni (art. 26 D.Lgs. n. 151/2015).

RICORSI

- **L'art. 80, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che «Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'Autorità giudiziaria di cui all'art. 413 del cod. proc. civ., per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima Autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche **per vizi del consenso.**».**

RICORSI

- L'atto di certificazione può essere **impugnato** dalle parti e dai terzi interessati **davanti al Giudice del lavoro** per **erronea qualificazione del contratto** da parte della Commissione di certificazione. In tal caso, **l'effetto dell'accertamento giudiziale decorre fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale** (art. 80, comma 2).

RICORSI

- Inoltre, l'atto di **certificazione può essere impugnato, sempre davanti al Giudice del lavoro, per difformità tra il programma negoziale e la sua successiva attuazione. In tal caso, l'effetto dell'accertamento giudiziale decorre dal momento in cui ha avuto inizio la difformità stessa (art. 80, comma 2).**

RICORSI

- **La certificazione può poi essere impugnata, innanzi alla medesima Autorità giudiziaria, per vizi del consenso. L'oggetto di questa impugnazione non è però l'atto di certificazione ma il contratto certificato, il cui annullamento, ai sensi degli articoli 1427 ss. cod. civ., travolge la certificazione stessa.**

RICORSI

- Inoltre, l'art. 80, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003 prevede che «Dinnanzi al **Tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la Commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere**».
- Tale azione è **diretta ad ottenere l'annullamento dell'atto di certificazione, senza incidere sul contratto di lavoro-**

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO

La disciplina generale delle prestazioni di lavoro autonomo trova la sua principale regolamentazione nell'art. **2222 del codice civile** in cui **questa figura si ricava solo "in negativo" cioè per esclusione**, laddove non sono riscontrabili i requisiti della collaborazione coordinata e continuativa. In relazione alla disciplina delle collaborazioni, l'art 2 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015 dispone che 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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO

A far data dal **25/06/2015** risulta altresì abrogato l'art 69 bis del **D. Lgs. n. 276/03** recante **alcune presunzioni** di legge in materia di altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo le **quali continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di cui sopra.**

SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA LAVORO AUTONOMO – ART. 2222 CODICE CIVILE

Committenti e lavoratori

I committenti possono essere soggetti imprenditori e non imprenditori (sia per le attività istituzionali sia per l'eventuale attività commerciale), professionisti o cittadini privati.
Il lavoratore deve essere una persona fisica e deve svolgere l'attività personalmente seppure con l'ausilio non prevalente di suoi collaboratori.
Non è possibile procedere alla certificazione laddove l'attività svolta si concretizzi in una collaborazione esclusivamente personale, continuativa e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Attività ammesse

L'attività oggetto della prestazione di lavoro autonomo può riguardare sia l'attività tipica dell'azienda sia un'attività accessoria a questa ultima.
Nel contratto non devono risultare clausole che disciplinano:

- modalità dettagliate di svolgimento dell'incarico affidato al collaboratore (sono comunque ammessi da parte del committente indirizzi di ordine generale);
- l'inserimento del collaboratore nella struttura gerarchica del committente;
- Un assiduo e costante controllo sulle modalità di esecuzione dell'incarico affidato al collaboratore;
- l'esercizio di un potere disciplinare nei confronti del lavoratore.

Va verificato che non sussistano le condizioni ed i presupposti di cui all'art. 2 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015.

Autonomia

In via generale il contratto non ha limiti di durata e non prevede il coordinamento, tipico delle co.co.co.
La Commissione tuttavia, deve verificare che: la prestazione non si protragga per un periodo significativo di tempo dal momento che in questo caso potrebbe rinvenirsi, nei fatti, il requisito del coordinamento; il contratto non preveda una programmazione di prestazioni che dovranno essere svolte nel tempo.

Corrispettivo

Non ci sono limiti alla misura del compenso pattuito dalle parti. Fermo restando il compenso complessivamente stabilito dalle stesse, è ammessa la clausola contrattuale che preveda la sua erogazione in più *tranche*.

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO

Scheda informativa

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sotto indicate dichiarazioni.

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto di lavoro autonomo ex art. 2222 e ss. cod. civ., con prestazione prevalentemente personale del lavoratore e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO

Scheda informativa

a) Specificare le modalità mediante le quali in concreto il lavoratore svolgerà l'opera o il servizio oggetto del contratto:

b) Attività svolta abitualmente dal lavoratore:

.....

Indicare codice Ateco

.....

.....



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO

Scheda informativa

c) Per lo svolgimento dell'attività dedotta in contratto è previsto l'utilizzo di mezzi/strumenti organizzati (si/no):

Se si, specificare quali e a chi essi appartengono:

.....

.....

.....

.....



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO

Scheda informativa

d) Per l'esecuzione dell'opera o del servizio, il lavoratore si avvale dell'ausilio di propri collaboratori?

.....
.....

e) Chi definisce i tempi della prestazione?

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO

Scheda informativa

- e) Chi definisce i tempi della prestazione?
- f) Chi definisce i luoghi della prestazione?
- g) Per lo svolgimento dell'attività oggetto del contratto, il lavoratore è iscritto, ove necessario, ad albi o ordini professionali?
Se sì, indicare i riferimenti relativi all'iscrizione

.....

.....

.....

.....



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO

Scheda informativa

h) Ulteriori informazioni:

Data e Firma leggibile

_____ lì _____

Timbro e firma del committente

Firma del lavoratore

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Scheda informativa

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sotto indicate dichiarazioni .

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Scheda informativa

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto di lavoro autonomo ex art. 2222 e ss. Cod. civ. con il carattere dell'occasionalità, con prestazione prevalentemente personale del lavoratore e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Scheda informativa

a) Specificare le modalità mediante le quali in concreto il lavoratore svolgerà l'opera o il servizio oggetto del contratto:



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Scheda informativa

b) Attività svolta abitualmente dal lavoratore:

.....

.....

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Scheda informativa

c) Per lo svolgimento dell'attività dedotta in contratto è previsto l'utilizzo di mezzi/strumenti organizzati (si/no):

Se si, specificare quali e a chi essi appartengono:



LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Scheda informativa

d) Le parti hanno avuto precedenti rapporti di lavoro? Se sì,
indicare _____ tipologia, _____ durata,
periodi:.....

.....

.....

.....

e) Ulteriori informazioni:

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Scheda informativa

Gli istanti sono consapevoli che, nel caso in cui le somme percepite dal lavoratore stesso a titolo di compenso per lavoro autonomo occasionale superino l'importo di 5.000 euro nell'anno solare, considerando la somma dei compensi corrisposti da tutti i committenti occasionali, sorge l'obbligo d'iscrizione del lavoratore alla gestione separata di cui alla Legge n. 335/1995 con il conseguente obbligo di versamento dei contributi nella misura e con le modalità previste dalle vigenti norme.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

il nuovo modo
di fare *formazione*

LINEE GUIDA / LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Scheda informativa

Data e Firma leggibile

_____ lì _____

Timbro e firma del committente

Firma del lavoratore



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

ULTIMISSIME



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

MODIFICHE JOBS ACT

**Bozza decreto legislativo approvato in via
preliminare da parte del Consiglio dei Ministri**

Voucher (D.Lgs. n. 81/2015)

Tracciabilità Voucher committenti imprenditori non agricoli e professionisti

I committenti, **imprenditori non agricoli o professionisti**, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio, devono comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro accessorio, **i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione. Le modalità saranno individuate con un decreto ministeriale.**

Voucher (D.Lgs. n. 81/2015)

Tracciabilità Voucher committenti imprenditori agricoli e professionisti

I committenti **imprenditori agricoli**, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio, devono comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro accessorio, esclusivamente **i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 7 giorni**, ciò per tenere conto della specificità del lavoro agricolo e della difficoltà dei committenti di lavoro agricolo di prevedere *ex ante* la durata delle prestazioni e il numero esatto di lavoratori da utilizzare a causa del condizionamento dell'attività agricola da parte di fattori metereologici. **Le modalità saranno individuate con un decreto ministeriale.**

Voucher (D.Lgs. n. 81/2015)

Limite reddituale imprenditori agricoli

Il settore agricolo, già soggetto, oltre al limite generale dei 7.000 euro riferito alla totalità dei committenti, perde il vincolo del limite al singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro.

Voucher

Sanzioni

In caso di violazione degli obblighi di comunicazione si applicherà la medesima sanzione prevista per la violazione dello stesso obbligo previsto per il lavoro intermittente ovvero la **sanzione amministrativa da euro 400 a 2.400 euro** in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Si specifica, inoltre, che, trattandosi di violazione non sanabile a posteriori, non si applica la procedura di diffida.



Contratti di solidarietà (D.Lgs. n. 148/2015)

La possibilità di trasformare i contratti di solidarietà «difensivi» in contratti di solidarietà «espansivi», così da favorire l'incremento degli organici e l'inserimento di nuove competenze.

Contratti di solidarietà (D.Lgs. n. 148/2015)

Tale trasformazione può riguardare i contratti di solidarietà difensivi in corso da almeno 12 mesi nonché quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016, a prescindere dal fatto che siano in corso da 12 mesi o meno, e dovrà avvenire nelle forme previste per la stipula dei contratti di solidarietà espansivi; la trasformazione non può prevedere una riduzione d'orario superiore a quella già concordata.

Contratti di solidarietà (D.Lgs. n. 148/2015)

Ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50% dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione salariale originaria. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è imponible ai fini previdenziali e i lavoratori beneficiano dell'accredito contributivo figurativo.

Disabilità (D.Lgs. n. 151/2015)

Si stabilisce la computabilità dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

Disabilità (D.Lgs. n. 151/2015)

Si lega l'importo delle sanzioni di cui all'articolo 15 della legge n. 68 del 1999 alla misura del contributo esonerativo previsto dall'articolo 5, comma 3-bis, della medesima legge.

Disabilità (D.Lgs. n. 151/2015)

Si chiarisce che per le violazioni di quanto disposto dall'articolo 15, comma 4, della cit. Legge n. 68/1999 è applicabile la procedura della diffida. In tal caso, la diffida dispone, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona avviata dagli uffici competenti.

Disabilità (D.Lgs. n. 151/2015)

Si prevede che gli importi delle sanzioni amministrative di cui articolo 15, comma 1, siano adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro.

Controlli a distanza (D.Lgs. n. 151/2015)

Nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, qualora non si raggiunga l'accordo sindacale, possono essere installati, in alternativa, previa autorizzazione della sede territoriale o della sede centrale dell'Ispettorato.

Controlli a distanza (D.Lgs. n. 151/2015)

Contro i provvedimenti autorizzatori adottati dall'Ispettorato non è possibile proporre ricorso gerarchico.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*



Videosorveglianza: impianti installati senza accordo sindacale o autorizzazione



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

VIDEOSORVEGLIANZA

Ministero del lavoro, **nota n. 11241/2016**



Videosorveglianza (MinLav Nota 11241/2016)

L'articolo 4, comma 1, della Legge n. 300/1970, come modificato dall'articolo 23, comma 1, Decreto Legislativo n. 151/2015, prevede che l'installazione di un impianto di videosorveglianza non possa avvenire in assenza di uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza di esso, alla intervenuta autorizzazione rilasciata da parte della DTL competente.



Videosorveglianza (MinLav Nota 11241/2016)

La violazione della previsione non è esclusa dalla circostanza che tali apparecchiature siano solo installate ma non ancora funzionanti, né dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori, né dal fatto che il controllo sia discontinuo perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente (cfr. Cass. 6 marzo 1986, n. 1490; Cass. 921/97), né infine nel caso di telecamere “finte” montate a scopo esclusivamente dissuasivo.



Videosorveglianza (MinLav Nota 11241/2016)

La condotta criminosa sussiste, tra l'altro, anche in caso di mera installazione non autorizzata dell'impianto, a prescindere dal suo effettivo utilizzo (cfr. Cass. Penale n. 4331/2014: *“l'idoneità degli impianti a ledere il bene giuridico protetto ... è sufficiente anche se l'impianto non è messo in funzione, poiché, configurandosi come un reato di pericolo, la norma sanziona a priori l'installazione, prescindendo dal suo utilizzo o meno”*).



Videosorveglianza (MinLav Nota 11241/2016)

Il mancato rispetto della norma in materia di video-sorveglianza è punito con ammenda da € 154 a € 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno (art. 38, L. n. 300/1970), salvo che il fatto non costituisca reato più grave.

Videosorveglianza (MinLav Nota 11241/2016)

Qualora nel corso dell'attività ispettiva, l'ispettore riscontri l'installazione di impianti audiovisivi in assenza di uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali ovvero in assenza dell'autorizzazione rilasciata da parte della DTL competente, deve impartire una prescrizione, ai sensi dell'articolo 20, Decreto Legislativo n. 758/1994, al fine di porre rimedio all'irregolarità riscontrata mediante l'immediata cessazione della condotta libera illecita e la rimozione materiale degli impianti audiovisivi, essendo quest'ultimo l'unico adempimento idoneo ad eliminare la contravvenzione accertata.

Videosorveglianza (MinLav Nota 11241/2016)

Ovviamente, trattandosi di apparecchiature per la cui rimozione è necessario l'intervento di personale specializzato, il tempo da assegnare dovrà essere congruo.



Videosorveglianza (MinLav Nota 11241/2016)

Laddove nel periodo di tempo fissato dall'organo di vigilanza venga siglato l'accordo sindacale ovvero venga rilasciata l'autorizzazione della competente DTL, venendo meno i presupposti oggettivi dell'illecito, l'ispettore può ammettere "il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa" (art. 21, D.Lgs. n. 758/1994).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

**Incentivi per assunzioni dalla “piccola
mobilità”, annullate le note di rettifica**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

GIUGNO 2016

*il nuovo modo
di fare formazione*

ASSUNZIONI DALLA “PICCOLA MOBILITÀ”

INPS, mess. n. 2554/2016

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

L'Inps interpreta in senso estensivo la disposizione che consente di riconoscere le agevolazioni contributive per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2012 dei lavoratori iscritti nelle liste della “piccola mobilità”, ammettendo ai benefici anche le proroghe e trasformazioni avvenute entro il medesimo termine.

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

- I datori di lavoro già ammessi al beneficio in riferimento ad assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012 e nei confronti dei quali risultano emesse note di rettifica al titolo di cui trattasi, non devono porre in essere alcun adempimento; infatti, le procedure, automaticamente, effettuano il ricalcolo delle note di rettifica riconoscendo l'agevolazione spettante.

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

- Di contro, i datori di lavoro già ammessi che, pur avendo esposto il tipo contribuzione agevolato, non hanno in concreto applicato la contribuzione ridotta, devono procedere all'invio di un flusso regolarizzativo per il recupero dell'agevolazione spettante. Nel caso in cui fosse presente nota di rettifica ad altro titolo, la procedura riconosce automaticamente il beneficio spettante.

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

- Anche i datori di lavoro già ammessi al beneficio in riferimento ad assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012, i quali, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Istituto, non hanno esposto il codice tipo contribuzione agevolato, devono effettuare la variazione delle denunce UniEmens relative al periodo di spettanza del beneficio al fine di generare modelli di regolarizzazione a credito dell'azienda (UniEmens-vig) o azzerare eventuali note di rettifica emesse per errata contribuzione; tali variazioni vanno trasmesse entro l'ultimo giorno del mese di settembre 2016.

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

- Infine, i datori di lavoro che pur avendo assunto, prorogato o trasformato entro il 31 dicembre 2012, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 4, co. 1, D.L. 20 maggio 1993, n. 148), non hanno inoltrato l'istanza di accesso al beneficio, a tal fine possono trasmettere la richiesta, completa della documentazione necessaria, alla sede Inps competente per territorio avvalendosi della funzionalità "Invio istanze on line" all'interno del "Cassetto previdenziale aziende" entro il 31 luglio 2016.

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

A seguito della disposizione contenuta nell'[articolo 1, comma 114, della Legge di Stabilità 2015](#), è possibile usufruire del regime contributivo agevolativo in questione anche per l'assunzione di apprendisti precedentemente licenziati per giustificato motivo oggettivo ed iscritti nelle liste della "piccola mobilità" ([art. 7, co. 4, D.Lgs. n. 167/2011](#), ora abrogato).

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

Per tali lavoratori, per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione, la contribuzione complessiva è pari al 15,84% (10% carico datore di lavoro e 5,84% a carico dipendente). Le note di rettifica emesse vengono automaticamente ricalcolate ed azzerate.

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

Coloro che invece pur avendone diritto, non hanno beneficiato dell'agevolazione, possono effettuare la variazione delle denunce UniEmens relative al periodo di spettanza; peraltro, a partire dalle denunce di competenza aprile 2016 cessano di avere validità i codici tipo contribuzione "J4" (apprendisti della "piccola mobilità") e "K4" (apprendisti della "piccola mobilità", occupati in sotterraneo).

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

Invece, nell'ipotesi in cui il mancato riconoscimento del regime contributivo agevolato dovesse dipendere dall'assenza del codice di autorizzazione "5Q", così come già previsto per gli altri lavoratori, su iniziativa dei datori di lavoro, i funzionari di Sede devono porre in essere l'attività necessaria all'aggiornamento delle caratteristiche contributive aziendali.

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

In caso di irregolarità contributiva, l'agevolazione non è chiaramente spettante ed agli apprendisti assunti dalle liste di mobilità è applicata l'aliquota prevista per questa tipologia di rapporti a decorrere dal 19° mese, ovvero: la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena mentre la quota a carico del lavoratore rimane pari al 5,84% per tutta la durata del contratto di apprendistato.

PICCOLA MOBILITA' (INPS Mess. 2554/2016)

Pur con le particolarità previste, la natura del rapporto, fino alla scadenza contrattualmente definita, rimane quella di apprendistato, anche con riguardo alle forme assicurative (IVS, Cuaf, Malattia, Maternità, NASpl, Cigo/Cigs), le cui misure sono quelle ordinariamente previste in relazione al settore di classificazione (Industria, Artigianato, Agricoltura, Credito/Assicurazioni, Commercio/Terziario) ed alle caratteristiche aziendali, con applicazione delle eventuali riduzioni di legge (ad esempio, sulla quota Cuaf) (Inps, [messaggio n. 11761 del 22 luglio 2013](#)).